

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO**
(Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231)

SSB Project s.r.l.

- Definizioni

PARTE GENERALE

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SSB PROJECT s.r.l.

Public – Not confidential

1. **Capitolo 1**
Breve descrizione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica introdotta dal D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.
 - 1.1. Il quadro normativo.
 - 1.2. Natura e carattere della responsabilità dell'Ente.
 - 1.3. Il principio di legalità.
 - 1.4. I soggetti destinatari.
 - 1.5. I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità.
 - 1.6. I reati presupposto degli illeciti amministrativi.
 - 1.7. Il concorso di persone nel reato.
 - 1.8. Ambito territoriale di applicazione.
 - 1.9. La responsabilità amministrativa nei gruppi d'impresa.
 - 1.10. Le sanzioni amministrative.
 - 1.11. Condotte esimenti la responsabilità amministrativa dell'Ente: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
 - 1.12. Autonomia delle responsabilità dell'Ente.
 - 1.13. Il sistema di controllo e l'Organismo di Vigilanza.
2. **Capitolo 2**
Codice Etico
 - 2.1. Premessa.
 - 2.2. Missione.
 - 2.3. Ambito di applicazione e attuazione del Codice.
 - 2.4. Valori e principi generali di condotta.
 - 2.4.1. Legalità e rispetto di leggi e regolamenti.
 - 2.4.2. Onestà e correttezza.
 - 2.4.3. Rispetto della libera concorrenza.
 - 2.4.4. Rispetto della persona.
 - 2.4.5. Tutela dell'ambiente.
 - 2.5. Norme per la gestione aziendale.
 - 2.5.1. Correttezza delle informazioni.
 - 2.5.2. Trattamento e riservatezza delle informazioni.
 - 2.5.3. Operazioni personali.
 - 2.5.4. Gestione del conflitto di interessi.
 - 2.5.5. Incassi e pagamenti.
 - 2.5.6. Omaggi, regalie e altre forme di benefici.
 - 2.5.7. Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali.
 - 2.5.8. Tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore.
 - 2.6. Norme per la relazione con gli stakeholder.
 - 2.6.1. Soci.
 - 2.6.2. Risorse umane.
 - 2.6.3. Salute e Sicurezza dei luoghi di lavoro.
 - 2.6.4. I Fornitori e i Partner Commerciali.
 - 2.6.5. I Clienti.
 - 2.6.6. La Pubblica Amministrazione.
 - 2.6.7. Autorità di Vigilanza e Organi di Controllo.
 - 2.6.8. Rapporti con i media.
 - 2.7. Diffusione del Codice, segnalazioni e sanzioni.
 - 2.7.1. Comunicazione.
 - 2.7.2. Segnalazione di comportamenti non conformi.
 - 2.7.3. Sanzioni.
 - 2.8. Disposizioni finali.
3. **Capitolo 3**
Regole di funzionamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.
 - 3.1. Premessa
 - 3.2. Le finalità del Modello Organizzativo
 - 3.3. La metodologia applicata

- 3.3.1. Esame preliminare del contesto aziendale.
- 3.3.2. La mappatura delle c.d. aree a rischio reato/aree strumentali.
- 3.3.3. L'analisi del Sistema di Controllo Interno (SCI).
- 3.3.4. L'analisi dei rischi 231.
- 3.4. La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SSB PROJECT
- 3.5. I soggetti destinatari.
- 3.6. Operatività del Codice Etico.
- 3.7. Regole di comunicazione e informazione.
- 3.8. Formazione continua.
- 3.9. Obbligo di conoscenza e segnalazione violazioni.
- 3.10. Regole per le modifiche e l'aggiornamento.
- 3.11. Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza.
- 3.12. Segnalazione delle violazioni.
- 4. **Capitolo 4**
Il modello di governance e i presidi di controllo.
- 4.1. Il modello di governance di SSB Project
- 4.2. Il Sistema di Controllo Interno (SCI).
- 4.3. Il Sistema Normativo Interno (SNI).
- 4.4. La gestione delle risorse finanziarie.
- 5. **Capitolo 5**
L'Organismo di Vigilanza.
- 5.1. Premessa.
- 5.2. Composizione, nomina e durata.
- 5.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità.
- 5.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso.
- 5.5. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno.
- 5.6. Funzioni e poteri.
- 5.7. Reporting nei confronti degli organi societari.
- 5.8. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza.
- 5.8.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.
- 5.8.2. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e per la trasmissione di informazioni rilevanti relative al Modello.
- 5.9. Prestazioni da parte di terzi.
- 5.10. Raccolta e conservazione di informazioni.
- 5.11. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.
- 5.12. Autonomia operativa e finanziaria.
- 5.13. Retribuzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- 6. **Capitolo 6**
Il sistema disciplinare e sanzionatorio di tutela del Modello 231 e del Codice Etico.
- 6.1. Operatività del Sistema Disciplinare.
- 6.2. Struttura del Sistema Disciplinare.
- 6.3. I soggetti destinatari.
- 6.3.1. I soggetti in posizione "apicale".
- 6.3.2. I soggetti subordinati: il Personale.
- 6.3.3. Gli altri soggetti.
- 6.4. Definizione di "violazione" del Modello 231, dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e del Codice Etico.
- 6.5. Le sanzioni disciplinari.
- 6.5.1. Criteri per l'irrogazione della sanzione disciplinare.
- 6.5.2. Le sanzioni nei confronti dei soggetti "apicali".
- 6.5.3. Le sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati.
- 6.5.4. Le sanzioni nei confronti degli altri destinatari.
- 6.6. Il procedimento sanzionatorio.
- 6.7. Il sistema delle segnalazioni anonime (whistleblowing).
- 6.8. Registro.

PARTE SPECIALE

I PROTOCOLLI DI PREVENZIONE DEL RISCHIO-REATO 231

Internal – Confidential

- 1. **Capitolo 1**
Metodologia di analisi dei rischi e del sistema di controllo interno.
- 1.1. L'analisi del contesto aziendale.
- 1.2. La mappatura delle c.d. aree a rischio reato/aree strumentali.
- 1.3. L'analisi del Sistema di Controllo Interno (SCI).
- 1.4. L'analisi dei rischi 231.
- 1.4.1. Determinazione del rischio inerente (o lordo).

- 1.4.2. Valutazione dei controlli in essere.
- 1.4.3. Determinazione del rischio residuo (o netto).
- 1.4.4. Il livello di rischio accettabile.
- 1.4.5. La matrice di analisi di rischio (c.d. risk assessment).
- 1.4.6. Gap analysis e predisposizione del piano di interventi correttivi.
- 1.5. Valutazione di efficacia dei controlli e rideterminazione del rischio residuo (ex post).
- 1.6. Il livello di rischio accettabile.

2. Capitolo 2

I protocolli di prevenzione del rischio di reato presupposto dell'illecito amministrativo ex D. Lgs. n. 231/2001.

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25).
- B. Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis).
- C. Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- D. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25 decies).
- E. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche a sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies).
- F. Reati Ambientali (art. 25-undecies).
- G. Reati di ricettazione, riciclaggio e di autoriciclaggio dei proventi di attività criminose (art. 25-octies).
- H. Reati Societari (art. 25-ter).
- I. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).
- J. Le aree "strumentali" alle attività sensibili individuate nelle aree "a rischio reato".

GLI ALLEGATI

- I. Risk Assessment

Definizioni

Area a “rischio reato”	Settori della Società e/o processi rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto 231, astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta da SSB Project.
Area “strumentale”	Area che gestisce strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree “a rischio reato”.
Attività “sensibili”	Attività della società individuate nell’area “a rischio reato” per le quali sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
Audit	Processo sistematico e indipendente per ottenere evidenze e valutarle con obiettività, al fine di determinare in quale misura i criteri dell’audit sono stati soddisfatti.
Autorità di Vigilanza	Tutti gli enti dotati di particolare autonomia e imparzialità il cui obiettivo è la tutela di alcuni interessi di rilievo costituzionale, quali il buon andamento della Pubblica Amministrazione, la libertà di concorrenza, la tutela della sfera di riservatezza professionale, ecc. A titolo esemplificativo e non esaustivo: Banca d’Italia, IVASS, Consob, UIF, AGCM, Garante della Privacy, AGCOM, ecc.
Codice Etico	Il Codice Etico disposto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e adottato da SSB Project
Collaboratori	Soggetti che intrattengono con la società rapporti di collaborazione a vario titolo (ad esempio gli avvocati esterni).
Consulenti	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di un mandato.
Contratto di outsourcing	Accordo con cui un soggetto (outsourcee o committente) trasferisce in capo ad un altro soggetto (outsourcer) alcune funzioni necessarie alla realizzazione dello scopo imprenditoriale.
Compliance	Rispetto degli obblighi
Cultura della compliance	Valori, etica, convinzioni e condotta che esistono all’interno della società e interagiscono con le strutture e sistemi di controllo al fine di produrre norme di comportamento che favoriscono la compliance.
Corporate Governance	Insieme dei principi, delle istituzioni e dei meccanismi attraverso i quali si sviluppano le più importanti decisioni dell’impresa necessarie per il suo funzionamento.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
D. Lgs. 231/01 o Decreto 231	Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” e successive modifiche e integrazioni.
D. Lgs. 231/2007	Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007, di attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione e successive modifiche.
Datore di Lavoro	Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
Dipendenti	Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la società, ivi compresi i dirigenti.
Dirigenti	Soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa.
Distacco	Istituto mediante il quale un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa.
Documento Valutazione Rischi (c.d. “D.V.R.”)	Documento redatto dal datore di lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l’indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l’indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l’individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
Enti	Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
Incaricato di pubblico servizio	Colui che a qualunque titolo presta un pubblico servizio, da intendersi come un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell’art. 358 c.p.

Lavoratore	Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un Datore di Lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.
Linee Guida	Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione e gestione per il settore di riferimento ex D. Lgs. n. 231/01.
Leggi Anti-Corruzione	Il Codice Penale italiano, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni e le altre disposizioni applicabili, il FCPA, altre leggi di diritto pubblico e commerciale contro la corruzione vigenti nel mondo e trattati internazionali anti-corruzione quali la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.
Miglioramento continuo	Attività ricorrente per migliorare le prestazioni.
Modello di Organizzazione	I Modelli di Organizzazione sono i documenti contenenti regole di condotta con contenuti minimi prefissati dal legislatore, tali da costituire un modello comportamentale per chi agisce nell'ambito dell'ente orientato a impedire la commissione di determinati reati.
Gestione e Controllo ex D. Lgs. n.231/2001	
Obblighi di compliance	Requisiti ai quali la società deve obbligatoriamente uniformarsi, così come quelli a cui sceglie volontariamente di uniformarsi.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
Organi sociali	In generale, gli Amministratori, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Assemblea dei Soci e i suoi membri.
Parte Generale	La "Parte Generale" del Modello 231 illustra i contenuti e i presupposti del Decreto 231, anche alla luce delle più recenti pronunce giurisprudenziali in materia (Capitolo 1), il Codice Etico (Capitolo 2), il sistema di governo e di controllo sociale (Capitolo 3), la struttura del Modello adottato (Capitolo 4), l'Organismo di Vigilanza costituito (Capitolo 5) e il Sistema Disciplinare (Capitolo 6).
Parte Speciale	La "Parte Speciale" del Modello 231 individua le procedure volte alla riduzione del rischio reato: queste sono il risultato di un procedimento complesso, che prevede un monitoraggio dell'attività della società volto a individuare le aree a rischio reato e a valutare retrospettivamente le cautele fino a quel momento messe in campo ai fini di un'eventuale implementazione delle stesse mediante protocolli che illustrino, attraverso la compartimentazione di ogni fase e un adeguato controllo su ciascuna di esse, il comportamento doveroso della società.
Partner	Controparti contrattuali della società, quali ad esempio fornitori, distributori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, consorzi, collaborazione in genere).
Prevenzione	Il complesso delle disposizioni o misure necessarie a prevenire, e quindi ridurre, un rischio.
Procedura	Modo specificato per svolgere un'attività o un processo.
Protocolli di prevenzione	I protocolli rappresentano il fulcro frutto dell'auto-organizzazione della società. Essi hanno un contenuto vario, distinguibile in tre tipi di regole: <ul style="list-style-type: none"> (i) procedurali, che attengono alle modalità decisorie e che sono deputate innanzitutto a evitare la concentrazione della decisione nelle mani di un'unica persona/organismo, così perseguendo l'opposto obiettivo della segregazione delle funzioni; (ii) sostanziali, che concernono, invece, non già il procedimento di formazione della decisione, ma il contenuto della stessa, che deve essere idoneo a contenere il rischio reato; (iii) controllo, infine, che sono volte a individuare i soggetti preposti al controllo e al rispetto delle singole cautele, affinché l'impianto preventivo designato sia effettivo ed efficace. Le parti speciali sono definite in relazione: <ul style="list-style-type: none"> - alle caratteristiche e alle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello; - al sistema sanzionatorio o disciplinare, individuato per sanzionare le violazioni delle norme contenute nel Modello e nelle sue componenti; - alle categorie e fattispecie di reato ritenute maggiormente rilevanti per la Società.
Pubblica Amministrazione	Lo Stato e tutte le sue articolazioni, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici non economici, nonché i soggetti che rientrano nella definizione di "pubblico ufficiale" o di "incaricato di pubblico servizio" ai sensi, rispettivamente, degli artt. 357 e 358 c.p., ovvero coloro i quali - dipendenti di enti pubblici o privati - esercitano "una pubblica funzione legislativa o giudiziaria" od anche "una funzione amministrativa", in quanto disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, eventualmente per mezzo di poteri autoritativi e certificativi.
Pubblico Ufficiale	Indica (i) chiunque eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa; (ii) chiunque agisca in qualità ufficiale nell'interesse o per conto di (a) una pubblica amministrazione nazionale, regionale o locale, (b) un'agenzia, ufficio o organo dell'Unione Europea o di una pubblica amministrazione, italiana o straniera, nazionale, regionale o locale, (c) un'impresa di proprietà, controllata o partecipata da una pubblica amministrazione italiana o straniera, (d) un'organizzazione pubblica internazionale, quali la Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo, la Banca Internazionale per la Ricostruzione e lo

	<p>Sviluppo, il Fondo Monetario Internazionale, la Banca Mondiale, le Nazioni Unite o l'Organizzazione Mondiale del Commercio, o (e) un partito politico, un membro di un partito politico o un candidato a una carica politica, italiano o straniero; (iii) qualunque incaricato di un pubblico servizio, ossia coloro che, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, laddove pubblico servizio significa un'attività che è disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima; (iv) ai sensi delle Leggi Anti-Corruzione e in particolare della giurisprudenza che ne deriva, i rappresentanti delle comunità locali sono assimilati ai Pubblici Ufficiali.</p>
Regolamento Privacy	Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati.
Rischio	Effetto dell'incertezza in relazione agli obiettivi.
Rischio accettabile	Il rischio è accettabile qualora non siano necessarie ulteriori indagini e non sia richiesta la determinazione di misure aggiuntive ai controlli esistenti in quanto, appunto, il valore è da ritenersi accettabile.
	Nei casi di reati dolosi la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.
	Nei casi di reati colposi commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231 da parte dell'OdV.
Rischio tollerabile	Tra il rischio accettabile e il rischio non accettabile è possibile individuare un'area intermedia nota come ALARP (As Low As Reasonably Practicable = tanto basso quanto ragionevolmente realizzabile): ciò significa che i rischi che cadono in quest'area vanno ridotti per quanto ragionevolmente conveniente. Quindi, il rischio è tollerabile solamente se una sua riduzione è impraticabile o se il suo costo è notevolmente sproporzionato ai benefici attesi.
Rischio non accettabile	È il rischio che non può essere giustificato in nessun caso e per il quale è necessario adottare misure provvisorie immediate e misure definitive per ridurre il rischio a brevissimo tempo.
Rischio di compliance	Probabilità di accadimento e relative conseguenze di non compliance.
Risk Assessment	Metodologia di identificazione e analisi dei rischi-reato.
Sistema integrato di gestione dei rischi	Tutti gli elementi correlati o interagenti della società finalizzati a stabilire politiche (orientamenti e indirizzi sociali), obiettivi (risultati da conseguire) e processi (insieme di attività correlate o interagenti che utilizzano o trasformano input per consegnare un risultato) in materia di gestione dei rischi.
Sistema disciplinare	Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione ed applicazione.
Soggetti apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
Soggetti subordinati	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
Soggetti terzi o terzi	Soggetti non appartenenti alla società, con i quali la medesima si rapporta nello svolgimento della propria attività.
Stakeholder o parte interessata	Persona od organizzazione che può influenzare, essere influenzata o percepire sé stessa come influenzata, da una decisione o attività.
Strumenti di attuazione MOG	Tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali, ecc., quali ad es. Statuto, deleghe e poteri, organigrammi, <i>job description</i> , procedure, disposizioni organizzative.
Testo Unico dell'Ambiente	Decreto Legislativo n. 152 del 3 aprile 2006, "Testo unico dell'Ambiente"
Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro	Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
Vertici aziendali	Gli Amministratori, nonché tutti i dirigenti con responsabilità strategiche che sono responsabili a diverso livello dell'attuazione, del mantenimento e del monitoraggio del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, in conformità con le direttive dell'organo di Amministrazione.

PARTE GENERALE

(Public – Not confidential)

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
di **SSB Project s.r.l.**

Capitolo 1

Breve descrizione della responsabilità “amministrativa” delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica introdotta dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

SOMMARIO: 1.1. Il quadro normativo. – 1.2. Natura e carattere della responsabilità dell'Ente. – 1.3. Il principio di legalità. – 1.4. I soggetti destinatari. – 1.5. I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità. – 1.6. I reati presupposto degli illeciti amministrativi. – 1.7. Il concorso di persone nel reato. – 1.8. Ambito territoriale di applicazione. – 1.9. La responsabilità amministrativa nei gruppi d'impresa. – 1.10. Le sanzioni amministrative. – 1.11. Condotte esimenti la responsabilità amministrativa dell'Ente: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. – 1.12. Autonomia delle responsabilità dell'Ente. – 1.13. Il sistema di controllo e l'Organismo di Vigilanza.

1.1. Il quadro normativo.

La **legge 29 settembre 2000, n. 300** in ottemperanza agli obblighi previsti dalla **convenzione OCSE del settembre 1997** e da altri protocolli internazionali, ha delegato il Governo a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società. In attuazione della legge delega, è stato emanato il **D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**, entrato in vigore il **4 luglio 2001**, relativo alla *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*¹.

Fino all'introduzione del Decreto 231, l'art. 27 della Costituzione (*“la responsabilità penale è personale”*), impediva che detta responsabilità potesse investire le organizzazioni in quanto persone giuridiche. Il principio *societas delinquere non potest*, unanimemente riconosciuto fino al 2001, lasciava gli enti indenni da eventuali conseguenze sanzionatorie, salvo l'eventuale risarcimento del danno, qualora riconosciuto. L'articolo 197 c.p., infatti, riversa sull'ente l'obbligazione di pagamento di multe o ammende in caso di insolvibilità della persona fisica autrice materiale del fatto. Tuttavia, si tratta solo di un'obbligazione civile di garanzia della persona giuridica per l'ipotesi in cui colui che ne abbia la rappresentanza o l'amministrazione commetta un reato.

Il Decreto 231, invece, ha introdotto un'assoluta novità nell'ordinamento italiano, ponendo a carico degli enti una responsabilità denominata amministrativa ma con forti analogie con la responsabilità penale. Nella **Relazione ministeriale** di accompagnamento si legge, infatti, che tale responsabilità *“poiché conseguente da reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell'illecito amministrativo”*; poi, la stessa Relazione sembra prefigurare un *“tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*. Al di là della formale qualificazione giuridica, non vi è dubbio che la tipologia di responsabilità delineata dal Decreto 231 presenti forti analogie con quella penale per diversi motivi: la necessaria derivazione dell'imputazione dell'ente da un fatto materiale di reato, la natura delle sanzioni irrogabili, il richiamo ad istituti penalistici sostanziali e processuali, la sottoposizione dell'ente all'accertamento ed al giudizio del giudice penale, con tutte le garanzie previste dal processo penale del nostro ordinamento nonché il fatto che ente e persona fisica siano coinvolti nel medesimo procedimento penale dinnanzi ad uno stesso giudice.

Pronunce di giurisprudenza

“Il sistema della responsabilità amministrativa da reato degli enti costituisce un corpus normativo di peculiare impronta, un tertium genus se si vuole, ma è comunque parte del più ampio e variegato sistema punitivo con evidenti ragioni di contiguità con l'ordinamento penale”.

¹ Il presente capitolo è stato redatto tenendo conto anche delle valutazioni dei principali autori che hanno scritto sull'argomento: su tutti, si vedano DE VERO, *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, in GROSSO-PADOVANI-PAGLIARO (a cura di), *Trattato di diritto penale*, Milano, 2008; PULITANÒ, *Criteri di imputazione all'ente della responsabilità da reato*, in AA.VV., *La responsabilità da reato degli enti collettivi. Cinque anni di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, Milano, 2007, 25 ss.; PALIERO-PIERGALLINI, *La colpa di organizzazione*, in *La responsabilità amministrativa della società e dell'ente*, in *Rivista* 231, 2996, 3167 ss.; MUSCO, *Le imprese a scuola di responsabilità tra pene pecuniarie e interdizioni*, in *Dir. Giust.*, 2001, 8; Id., *Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*, in *Giusto proc.*, 2002, 117; ALESSANDRI, *Note penalistiche sulla nuova responsabilità delle persone giuridiche*, in *Riv. trim. dir. pen. ec.*, 2002, 33.

1.2. Natura e carattere della responsabilità dell'Ente.

Secondo quanto previsto dall'impianto del Decreto 231, **la responsabilità amministrativa dell'ente per la commissione di uno dei reati per i quali è prevista si aggiunge, ma non si sostituisce, a quella della persona fisica che ne è l'autore.**

Per le fattispecie espressamente contemplate da un articolo del citato decreto, alla tradizionale responsabilità dell'autore per il reato commesso e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'ente, che riconduce a tale fatto conseguenze sanzionatorie specifiche. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

La responsabilità dell'ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

È comunque prevista per l'ente la possibilità di essere "esonerato" da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d'impresa con **l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti dei soggetti appartenenti alla struttura dell'ente.**

1.3. Il principio di legalità.

Il Decreto 231, in quanto caratterizzato da una connotazione tipicamente penalistica, ha mutuato dal sistema penale il **principio generale di legalità** nelle sue diverse articolazioni di: riserva di legge, tassatività (o determinatezza della fattispecie), irretroattività e divieto di analogia. In particolare:

- il **principio di riserva di legge** comporta il divieto di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente in assenza di una specifica disposizione legislativa;
- il **principio di tassatività o determinatezza** della fattispecie impone che i casi di responsabilità amministrativa dell'ente e le conseguenze sanzionatorie siano specificamente determinate in modo da fugare interpretazioni arbitrarie;
- il **principio di irretroattività della legge** sanzionatoria amministrativa comporta che la legge in forza della quale vengono irrogate le sanzioni sia entrata in vigore prima della commissione del fatto di reato;
- il **divieto di analogia** impedisce di ricorrere, in mancanza di una norma regolatrice del caso specifico, a disposizioni che regolano fattispecie simili o materie analoghe.

1.4. I soggetti destinatari.

Ai sensi dell'**art. 1, co. 2**, i **oggetti destinatari** della normativa sono gli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La disciplina si rivolge, quindi, oltre che alle società, a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle associazioni anche prive della personalità giuridica. Con riferimento agli enti pubblici, essa ricomprende i soli enti pubblici economici.

La scelta del legislatore di utilizzare il termine "ente" anziché "persona giuridica" si giustifica proprio con l'intenzione di voler responsabilizzare anche quegli enti "privati" non dotati di personalità giuridica, che per la loro snellezza di struttura e funzionamento potrebbero facilmente sottrarsi ai controlli pubblici.

Pronunce di giurisprudenza

"Nemmeno le imprese individuali devono essere escluse dall'applicabilità del decreto in questione, in quanto, sia che si tratti di società di persone che di capitali, l'attività di impresa è sempre riconducibile ad una persona fisica e non ad una persona giuridica, per cui "non può negarsi che l'impresa individuale ben può assimilarsi ad una persona giuridica nella quale viene a confondersi la persona dell'imprenditore quale soggetto fisico che esercita una determinata attività: il che porta ad una conclusione che, da un punto di vista prettamente tecnico, per impresa deve intendersi l'attività svolta dall'imprenditore persona fisica per la cui definizione deve farsi rinvio agli art. 2082 e 2083 del cod. civ.". Ne consegue che l'esclusione delle imprese individuali dall'area dei destinatari della normativa potrebbe porsi in conflitto con norme costituzionali oltre che sotto l'aspetto della

disparità di trattamento tra coloro che ricorrono a forme semplici di impresa e coloro che, per svolgere l'attività, ricorrono a strutture ben più complesse ed articolate - anche in termini di irragionevolezza del sistema".
(Cass. Pen., Sez. III, Sentenza n. 15657 del 20 aprile 2011; *contra* Cass. Pen., Sez. VI, Sentenza n. 30085 del 23 luglio 2012)

"Occorre accertare in concreto se, in presenza di una società unipersonale a responsabilità limitata, vi siano i presupposti per affermare la responsabilità dell'ente; un accertamento che non è indissolubilmente legato a criteri quantitativi, cioè di dimensioni della impresa, di tipologia della struttura organizzativa della società, quanto, piuttosto, a criteri funzionali, fondati sulla impossibilità di distinguere un interesse dell'ente da quello della persona fisica che lo governa, e dunque, sulla impossibilità di configurare una colpevolezza normativa dell'ente - di fatto inesigibile - disgiunta da quella dell'unico socio".

(Cass. Pen., Sez. VI, Sentenza n. 45100 del 16 febbraio 2021)

"Anche le A.T.I. Associazioni Temporanee d'Impresa sono assoggettate alla responsabilità amministrativa degli enti."

(Cass. Pen., Sez. Un., Sentenza n. 26654 del 2 luglio 2008 di conferma G.U.P. Napoli 26.06.2007)

"La Corte, affrontando per la prima volta il tema, ha affermato che la società capogruppo può essere chiamata a rispondere, ai sensi del d. lgs. n. 231 del 2001, per il reato commesso nell'ambito dell'attività di altra società del gruppo, purché nella sua consumazione concorra una persona fisica che agisca per conto della holding perseguendo anche l'interesse di quest'ultima."

(Cass. Pen., Sez. V, Sentenza n. 24583/2011; Cass. Pen., Sez. V, n. 4324 del 29 Gennaio 2013; Cass. Pen., sez II, n. 52316 del 9 Dicembre 2016)

"Nell'ambito di un gruppo di società, l'attività corruttiva posta in essere dall'amministratore della controllante, al fine di ottenere l'aggiudicazione o il rinnovo di un appalto di servizi in favore di una controllata, implica la responsabilità amministrativa della controllante ex art. 5 d.lg. 8 giugno 2001 n. 231, in quanto preordinata al soddisfacimento dell'interesse di gruppo."

(Tribunale di Milano, 20 settembre 2004)

1.5. I criteri oggettivi di imputazione della responsabilità.

L'art. 5 del Decreto 231 individua i presupposti per l'imputazione della responsabilità all'ente, in particolare è necessario:

- che la condotta materiale sia stata realizzata:
 - da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. **soggetti apicali**);
 - da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di chi gestisce o controlla l'ente (c.d. **soggetti subordinati**);
- che il reato sia stato commesso nell'**interesse** o **vantaggio** dell'ente (pertanto, quest'ultimo non risponde se le persone fisiche di cui alla lettera a) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi).

Il fatto di reato è lo stesso ma determina **due responsabilità**: una a carico dell'apicale o dipendente che ha materialmente commesso l'illecito penale e l'altra a carico della società che ha conseguito un **vantaggio** o aveva un **interesse** alla commissione del reato.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

In relazione al primo presupposto, la distinzione fra figure apicali e soggetti sottoposti non è di poco conto, visto che l'art. 6 del Decreto 231 prevede una differenziata distribuzione dell'onere della prova:

- in caso di commissione materiale del **reato** da parte di **soggetti apicali**, infatti, spetta all'ente offrire la prova dell'adozione del Modello organizzativo, della predisposizione di un Organismo di Vigilanza, dell'elusione fraudolenta del modello stesso e dell'efficace controllo attuato dal citato organo di controllo. In altri termini, in caso di commissione del reato da parte di soggetti in posizione apicale sussiste una vera e propria forma di presunzione di responsabilità, che l'ente potrà superare offrendo la prova contraria. Occorre precisare, inoltre, che rientrano fra i soggetti apicali anche coloro che di fatto (non solo di diritto), in virtù di poteri originari o delegati, esercitano un penetrante controllo sull'ente ovvero su una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Pronunce di giurisprudenza

"La nozione di soggetto apicale di un ente viene definita dall'esercizio formale di funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, mentre l'esercizio di fatto per essere rilevante deve avere riguardo cumulativamente alle funzioni di gestione e controllo, volendosi includere tra i vertici solo quei soggetti che

esercitano un penetrante dominio sull'ente. In assenza di una definizione delle citate funzioni di amministrazione, rappresentanza e direzione, si possono utilizzare in via interpretativa le norme dettate in proposito in altre branche dell'ordinamento interno, così da ricostruire il concetto di amministrazione come legato al potere di gestione e controllo delle risorse materiali dell'ente, il concetto di direzione come legato al potere di gestione e controllo del personale dell'ente, il concetto di rappresentanza come legato alla formazione, manifestazione all'esterno e alla ricezione della volontà dell'ente in relazione agli atti negoziali.”

(Trib. Milano, Sez. XI, 26 giugno 2008)

“Viene considerato amministratore di fatto chi svolga un esercizio in modo continuativo e significativo dei poteri tipici inerenti alla qualifica od alla funzione, precisando che significatività e continuità non comportano necessariamente l'esercizio di tutti i poteri propri dell'organo di gestione, ma richiedono l'esercizio di un' apprezzabile attività gestoria, svolta in modo non episodico o occasionale”.

(Cass. Pen., Sez. I, Sentenza n. 1636 del 17 gennaio 2022)

- Per quanto riguarda i **soggetti sottoposti all'altrui vigilanza**, l'art. 6 fa riferimento a tutte le persone che, all'interno dell'organizzazione dell'ente, si trovano in una posizione di subordinazione rispetto alle figure apicali. Nel caso in cui questi ultimi siano gli autori materiali del reato l'onere di dimostrare che il fatto illecito è stato realizzato eludendo fraudolentemente la direzione e vigilanza dei vertici dell'ente spetta al pubblico ministero. Tuttavia, la stessa norma prevede che il rispetto degli obblighi di direzione e vigilanza possa essere presunto in caso di previa adozione ed efficace attuazione di un adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo. A questo proposito, è opportuno rilevare che, secondo un orientamento dottrinale consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori.

Pronunce di giurisprudenza

“Perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente per reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b), è necessario che, ai sensi dell'art. 7 d.lg. n. 231 del 2001, la commissione del reato sia stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di vigilanza e controllo alla cui osservanza la struttura è tenuta.”

(Trib. Milano, 27 aprile 2004)

“Gli elementi che differenziano il lavoro subordinato da quello autonomo sono l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione di autonomia e l'inserimento nell'organizzazione aziendale; la qualificazione del rapporto compiuta dalle parti nella iniziale stipulazione del contratto non è determinante, stante la idoneità, nei rapporti di durata, del comportamento delle parti ad esprimere sia una diversa effettiva volontà contrattuale, sia una nuova diversa volontà. Invece, elementi quali l'assenza del rischio, l'osservanza di un orario di lavoro e la cadenza e la misura fissa della retribuzione assumono natura meramente sussidiaria e non decisiva”.

(Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 9900/2003)

Il secondo presupposto necessario per l'imputazione della responsabilità all'ente è l'esistenza di un **“interesse”** o **“vantaggio”** dello stesso, non necessariamente di tipo economico.

Nell'interpretazione delle due locuzioni, in dottrina e giurisprudenza si sono sviluppate tre teorie:

- la prima ritiene che i due termini (interesse e vantaggio) siano sovrapponibili, come in una sorta di endiadi, ed entrambi riferibili ad un generico “interesse oggettivo” dell'ente;
- una seconda teoria ritiene che il requisito dell'interesse assorba di fatto quello del vantaggio, che sarebbe una sorta di variante eventuale del primo, anche in analogia con quanto previsto per i reati societari dall'art. 25-ter, Decreto 231 (che fa esclusivo riferimento al criterio dell'interesse);
- un ultimo filone interpretativo, ad oggi prevalente anche in giurisprudenza, parte dall'opposto assunto per cui i termini “interesse” e “vantaggio” sarebbero assolutamente distinti ed alternativi, in ossequio ad una lettura sistematica del Decreto 231 ed al generale principio interpretativo di conservazione delle norme.

In conformità alla stessa Relazione governativa di accompagnamento al Decreto 231, il concetto di “interesse dell'ente” andrebbe interpretato in senso soggettivo, con riferimento cioè alla volontà dell'autore materiale del reato da valutare *ex ante*; al contrario, il vantaggio andrebbe letto in senso oggettivo, facendo riferimento cioè agli effettivi risultati della condotta criminosa, da valutare *ex post*.

Pronunce di giurisprudenza

"I criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del d.lg. 231 del 2001 all'"interesse o al vantaggio", sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito".

(Cass. Pen., Sez. Un., Sent. n. 38343 del 24 aprile 2014 (dep. 18 settembre 2014); cfr. Cass. Pen., Sez. II, Sent. v del 27 settembre 2016)

"I concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario ma bensì «dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. Ai fini della configurabilità della responsabilità dell'ente, è sufficiente che venga provato che lo stesso abbia ricavato dal reato un vantaggio, anche quando non è stato possibile determinare l'effettivo interesse vantato ex ante alla consumazione dell'illecito e purché non sia contestualmente accertato che quest'ultimo sia stato commesso nell'esclusivo interesse del suo autore persona fisica o di terzi. In definitiva, perché possa ascrivere all'ente la responsabilità per il reato, è sufficiente che la condotta dell'autore di quest'ultimo tenda oggettivamente e concretamente a realizzare, nella prospettiva del soggetto collettivo, "anche" l'interesse del medesimo".

(Cass. Pen., Sent. n. 10265 del 4 marzo 2014)

"In tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica, i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, da riferire entrambi alla condotta del soggetto agente e non all'evento, ricorrono, rispettivamente, il primo, quando l'autore del reato abbia violato la normativa cautelare con il consapevole intento di conseguire un risparmio di spesa per l'ente, indipendentemente dal suo effettivo raggiungimento, e, il secondo, qualora l'autore del reato abbia violato sistematicamente le norme antinfortunistiche, ricavandone oggettivamente un qualche vantaggio per l'ente, sotto forma di risparmio di spesa o di massimizzazione della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso".

(Cass. Pen., Sez. IV, Sentenza n. 38363 del 09 agosto 2018)

Con particolare riferimento al vantaggio, la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito prescindendo da ogni considerazione circa le conseguenze che sarebbero derivate dalla sua condotta in capo all'ente medesimo. Non si può tuttavia ravvisare un vantaggio in capo alla persona giuridica quando vi sia un chiaro ed evidente contrasto tra gli interessi patrimoniali perseguiti da quest'ultima e dal soggetto agente. A nulla rileva il fatto che la società possa aver comunque conseguito un vantaggio meramente occasionale dal verificarsi dell'illecito, non trattandosi di circostanza sufficiente a fondare la responsabilità penale dell'ente.

In generale poi, entrambi i criteri citati devono essere valutati in senso ampio, ossia come non riferiti esclusivamente a vantaggi o interessi di stretta natura patrimoniale, bensì come utilità di varia natura. Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (combinato disposto di cui ai co. 1 e 2 dell'art. 7). Si tratta, in questo caso, di una vera e propria **colpa in organizzazione**: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Pronunce di giurisprudenza

"Nel caso trattato dal Tribunale di Novara l'accertamento, in concreto, del compimento della condotta colposa nell'interesse o a vantaggio dell'ente, è necessario verificare che questa non sia stata indotta da "esclusive finalità estranee alla società", ma che anzi sia stata determinata "da scelte afferenti alla sfera di interessi dell'ente", ovvero "ispirate a strategie finalizzate ad ottenere benefici e vantaggi – anche solo mediati – per l'ente medesimo". Il "vantaggio" è dal giudice considerato "criterio naturalmente più idoneo – in caso di reati colposi – a fungere da indice di collegamento tra ente e illecito", ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa da reato. In concreto, per accertare la sussistenza di tale indice in relazione ai reati in oggetto, è necessario che la condotta dell'agente sia espressione di una politica d'impresa volta alla "svalutazione della gestione in materia di sicurezza"; il soggetto deve agire per conto dell'ente attraverso "sistematiche violazioni di norme cautelari", con conseguente ottimizzazione dei profitti ed abbattimento di costi e spese per l'adozione ed attuazione dei presidi antinfortunistici. Il reato commesso dai datori di lavoro di X e W "trova fondamento induttivo nell'interesse o vantaggio di quest'ultime che, non adottando le indispensabili iniziative volte a prevenire il rischio di investimento ferroviario, riducevano ed evitavano i costi degli interventi strumentali necessari [...], velocizzavano i tempi e ritmi del ciclo produttivo, evitavano i disagi organizzativi e l'utilizzo del tempo per lo svolgimento dell'attività di coordinamento e cooperazione, riducevano i costi per la formazione e l'informazione del personale". Che si trattasse di "intenzionale e meditata elusione della questione organizzativa e prevenzionale, deliberatamente sacrificata in favore di un sistema imprenditoriale che fosse il più economico ed attento ai risultati in termini di profitto", emerge chiaramente dalla "perfetta consapevolezza del problema (rischi per l'incolumità dei lavoratori dovuti al transito imprevisto di treni), ripetutamente denunciato e comprensibile sul piano delle prevedibili implicazioni".

(GUP Trib. Novara, sentenza 1 ottobre 2010)

“In tema di responsabilità da reato degli enti, la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli.”

[Cass. Pen., Sez. Un., Sent. n. 38343 del 24 aprile 2014 (dep. 18 settembre 2014)]

Resta fermo, in ogni caso, il principio per cui *“l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 [ndr soggetti apicali e subordinati] hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”* (art. 5, comma 2, D.Lgs 231/2001).

1.6. I reati presupposto degli illeciti amministrativi.

La **responsabilità amministrativa** della società ai sensi del Decreto 231 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei **reati specificamente richiamati** nel capo I, sezione III del predetto Decreto. Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità della società è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D. Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato. Più analiticamente i reati previsti oggi dal D. Lgs. 231/2001 sono:

Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25):
indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (353 bis c.p.)
truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
frode nelle pubbliche forniture (art.356 c.p.);
frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art.2 L. 898/1986);
corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 bis c.p.);
istigazione alla corruzione (322 c. p.);
corruzione in atti giudiziari (319 ter c.p.);
induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
concussione (art. 317 c.p.);
traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
peculato (art.314 c. 1 c.p.);
peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 316 bis c.p.)
Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) – abrogato in data 10.08.2024
Reati informatici (Art. 24 bis):
falsità in documenti informatici (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 e telematico (art. 615 quinquies c.p.);
intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
Reati di criminalità organizzata (Art. 24 ter):
associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D. Lgs. n. 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
associazione per delinquere finalizzata al compimento di reati di prostituzione minorile, pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, violenza sessuale, atti sessuali con minorenni, corruzione di minorenni, violenza sessuale di gruppo, adescamento di minorenni, quando detti illeciti sono commessi ai danni di minorenni (art. 416, comma 7, c.p.);
associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;

associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del comma 6);
Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale);
Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 bis):
falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
alterazione di monete (art. 454 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.);
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.);
uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 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, alterazione od uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
Reati contro l'industria ed il commercio (Art. 25 bis.1):
turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
frodi nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);
Reati societari (Art. 25 ter):
false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621 bis c.c.);
false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
formazione fittizia del capitale (art. 2632 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.);
indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);
ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25 quater);
Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 quater 1);
Reati contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies):
riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.);
pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.);
Reati di abuso di mercato (Art. 25 sexies):
Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D. Lgs. 24.2.1998 n. 58);
Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D. Lgs. 24.2.1998 n. 58);
Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (Art. 25 septies):
Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590, comma terzo c.p.);
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (Art. 25 octies):
Ricettazione;
Riciclaggio;
Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
Autoriciclaggio;
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies-1):
indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti Regio decreto n. 1398 (art. 493-ter c.p.);
frode informatica (art. 640-quater c.p.);
Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septesdecies):
furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)

ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.);
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici” (Art. 25-duodevicies):
riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)
Reati transnazionali (Legge 16.3.06 n. 146):
Associazione per delinquere;
Associazione di tipo mafioso;
Associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti;
Traffico di migranti;
Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
Favoreggiamento personale;
Reati in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies), previsti e puniti dagli artt. 171 comma 1 lett. a) bis e comma 3, art. 171 bis, 171 ter, art. 171 septies e 171 octies della Legge 633 del 1941.
Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25 decies).
Reati ambientali (Art. 25 undecies):
Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
Delitti associativi (artt. 416 e 416 bis c.p.) aggravati dalla finalità di commettere un reato ambientale (art. 452 octies c.p.);
Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
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.);
Scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5, parte terza, T.U.A. (art. 137 c. 2, 3 e 5 D. Lgs. n. 152/06);
Scarichi illeciti nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137 c. 11 D. Lgs. n. 152/06, che rimandano agli artt. 103 e 104 del medesimo Decreto);
Scarico nelle acque del mare di sostanze o materiali vietati da parte di navi o aeromobili (art. 137 c. 13 D. Lgs. n. 152/06);
Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256 c. 1 D. Lgs. n. 152/06);
Realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256 c. 3, n. D. Lgs. n. 152/06);
Miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 256 c. 5 D. Lgs. n. 152/06);
Deposito irregolare presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256 c. 6 primo periodo D. Lgs. n. 152/06);
Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 c. 1 D. Lgs. n. 152/06);
Inquinamento, provocato da sostanze pericolose del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 c. 2 D. Lgs. n. 152/06)
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 c. 4 secondo periodo D. Lgs. n. 152/06);
Traffico illecito di rifiuti (art. 259 c. 1 D. Lgs. n. 152/06);
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 c. 1 D. Lgs. n. 152/06);
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 260 c. 2 D. Lgs. n. 152/06);
False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti o inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis c. 6 D. Lgs. n. 152/06);
Uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati (art. 260 bis c. 7 secondo e terzo periodo e 8 primo periodo D. Lgs. n. 152/06);
Alterazione fraudolenta di una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione da parte del trasportatore (art. 260 bis c. 8 D. Lgs. n. 152/06);
Superamento, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione che determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 c. 5 D. Lgs. n.152/06);
Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegato A Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art. 1 c. 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari appartenenti a specie animali e vegetali in via di estinzione (allegati B e C del Reg. CE 338/97), senza il prescritto certificato o licenza o con certificato o licenza non validi o omissione dell'osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari (art. 2 c. 1 e 2 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche d'importazione, dichiarazioni, comunicazioni al fine di acquisire una licenza o un certificato, (Art. 3-bis c. 1 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività (Art. 6 c. 4 Legge 7 febbraio 1992 n. 150);
Versamento doloso in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 8 c. 1 e 2, D.Lgs 6 novembre 2007 n. 202)
Versamento colposo in mare di sostanze inquinanti o sversamento di dette sostanze provocato dalle navi (art. 9 c. 1 e 2, D.Lgs 6 novembre 2007 n. 202);
Reato d'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies).

Pare opportuno precisare che la società può rispondere della commissione dei summenzionati reati presupposto anche nella forma del tentativo ad eccezione della fattispecie di cui all'art. 25-septies del Decreto 231 relativo al reato di omicidio e lesioni colpose.
Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies).
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25 quaterdecies).
Reati tributari (art 25 quinquiesdecies):
Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 c1-c 2 bis D.Lgs 74/2000);
Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs 74/2000);
Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art 8 c1, 2bis D. Lgs. 74/2000);
Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000);
Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs 74/2000);
Dichiarazione infedele (in casi di gravi frodi IVA transfrontaliere, ex art. 4 D. Lgs. 74/2000);
Omessa dichiarazione (in casi di gravi frodi IVA transfrontaliere, ex art. 5 D. Lgs. 74/2000);
Indebita compensazione (in casi di gravi frodi IVA transfrontaliere, ex art. 10 quater D. Lgs. 74/2000);
Contrabbando (art. 25 sexiesdecies) in relazione ai reati previsti dal DPR n.43/1973 (disposizioni legislative in materia doganale)
Delitti tentati (Art. 26)

1.7. Il concorso di persone nel reato.

In considerazione della natura dell'attività svolta dalla Società, la stessa ha valutato positivamente l'opportunità di dedicare parte del Modello alla trattazione dei presupposti della responsabilità penale del professionista con particolare riguardo alla sua funzione di supporto tecnico agli imprenditori o agli amministratori di società, anche al fine di favorire al suo interno lo sviluppo di una specifica sensibilità sul tema.

Difatti, un professionista potrebbe essere chiamato a rispondere per i reati eventualmente commessi nello svolgimento della sua funzione di supporto tecnico agli imprenditori o agli amministratori di società/enti/organizzazioni clienti e la Società, a sua volta, potrebbe essere ritenuta responsabile ex D. Lgs. n. 231/01 se la commissione di tali reati sia stata funzionale ad un interesse della Società e/o abbia determinato un vantaggio in capo alla stessa.

In questo ambito, è utile chiarire quale sia la cornice giuridica che delimita eventuali forme di responsabilità penale in astratto ascrivibili al professionista di SSB Project.

Una prima ipotesi attiene al caso in cui il professionista sia chiamato a rispondere dei reati tipici degli organi societari. Ciò può verificarsi quando lo stesso abbia esercitato i poteri tipici dell'amministratore di diritto in maniera significativa e continuativa in almeno una delle strutture/direzioni aziendali e, perciò, venga considerato come un "amministratore di fatto".

In tale ipotesi, disciplinata dall'art. 2639, comma 1, cod. civ., il professionista, formalmente *extraneus*, risponde del reato come se fosse un *intraneus*.

Una seconda ipotesi riguarda il caso in cui il professionista non abbia esercitato i poteri tipici dell'amministratore ma abbia espresso consigli tecnici che abbiano determinato o agevolato la commissione di reati da parte di altri.

In questi casi, infatti, il contributo "punibile" del professionista è il concorso alla realizzazione degli illeciti mediante il trasferimento agli autori materiali delle proprie competenze tecniche.

Occorre quindi sottolineare quali sono i presupposti della responsabilità concorsuale disciplinata dagli art. 110 e seguenti del codice penale.

Sotto il profilo fattuale, affinché si abbia compartecipazione criminosa, occorre anzitutto che il concorrente abbia fornito un contributo causale alla verifica del fatto costitutivo di reato, quantomeno attraverso il rafforzamento della volontà di commettere il reato in capo agli altri compartecipi.

In altri termini, non basta che il concorrente (in questo caso il professionista) si limiti a condividere i propositi criminali altrui, ma occorre che effettivamente presti il proprio contributo, determinando, istigando o rafforzando altri a commettere un reato, ovvero fornisca gli strumenti (anche immateriali come conoscenze o competenze tecniche) attraverso i quali viene realizzato l'illecito.

Sotto il profilo psicologico, l'elemento soggettivo del concorso richiede, da un lato, la coscienza e volontà dello specifico reato e, dall'altro, la volontà di concorrere con altri alla sua realizzazione.

È da tenere presente, tuttavia, che la responsabilità concorsuale può configurarsi anche nel caso in cui il professionista non abbia la piena consapevolezza dei propositi criminali del proprio cliente, ma, abbia comunque elementi che lo inducano a ritenere la possibilità che vengano commessi illeciti.

È il caso, in altre parole, del professionista che, rappresentandosi per l'appunto la concreta possibilità che il cliente intenda realizzare un reato, nonostante tale previsione, abbia agito ugualmente prestando il proprio contributo alla realizzazione del fatto. In questi casi si ricadrà in un'ipotesi di c.d. dolo "eventuale" che è comunque punita dall'ordinamento.

L'elemento soggettivo, oltre che rilevare ai meri fini dell'accertamento dell'intensità del dolo, può in realtà costituire lo spartiacque tra condotte che risulteranno punibili rispetto a quelle non punibili.

L'ordinamento giuridico, infatti, non punisce i casi di mera connivenza; vale a dire tutte le ipotesi in cui il professionista mantiene un comportamento meramente passivo, inidoneo ad apportare alcun contributo alla realizzazione del reato.

Ne consegue che il comportamento passivo ancorché perfettamente consapevole dell'eventuale reato posto in essere da altro soggetto - ma inidoneo ad apportare alcun contributo causalmente rilevante all'altrui realizzazione del reato - non è punibile a titolo di concorso.

In ogni caso, è bene ricordare come l'elemento psicologico del reato rappresenti un tema di difficile prova sul piano processuale e, di conseguenza, è necessario procedere ad una ponderata valutazione, caso per caso, di eventuali criticità che si dovessero riscontrare nello svolgimento dell'attività professionale.

1.8. Ambito territoriale di applicazione.

Alla luce del **principio di territorialità** stabilito dall'art. 6 c.p., rientrano nella giurisdizione penale italiana gli illeciti dipendenti da reati commessi nel territorio dello Stato, con la doverosa precisazione che, ai sensi del comma 2 del suddetto articolo, *“Il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o omissione”*.

Tale disciplina è volta ad estendere l'applicabilità della legge penale italiana a fatti che non sono stati realizzati in tutti i loro elementi nel territorio dello Stato, essendo sufficiente che un “frammento” del reato (una parte dell'azione o dell'omissione, ovvero l'evento) si sia verificato in Italia per attrarre l'intero reato sotto la disciplina della legge penale italiana.

Così a titolo esemplificativo, nel caso del reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), laddove la condotta tipica si estrinseca con il “dare o promettere denaro o altre utilità”, l'azione si considererà commessa sul territorio italiano qualora il soggetto ivi effettui la dazione o la promessa per il compimento all'estero di un atto contrario ai doveri d'ufficio da parte di un Pubblico Ufficiale. D'altra parte, il Decreto estende l'efficacia della responsabilità amministrativa della società regolamentando le ipotesi in cui lo stesso può essere chiamato a rispondere avanti al giudice penale italiano dell'illecito amministrativo per reati commessi all'estero, intendendosi come tali quelli integralmente consumati fuori dal territorio italiano. Infatti, secondo i dettami del Decreto, la società può essere chiamata a rispondere in relazione a reati - rilevanti ai fini del Decreto - commessi all'estero (ai sensi dell'art. 4 del Decreto, che richiama i seguenti articoli del c.p.: 7 “Reati commessi all'estero”, 8 “Delitto politico commesso all'estero”, 9 “Delitto comune del cittadino all'estero” e 10 “Delitto comune dello straniero all'estero”), qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- che essa abbia la sede principale in Italia;
- che nei confronti della società non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- che, nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, detta richiesta sia formulata anche nei confronti della società stesso.

1.9. La responsabilità amministrativa nei gruppi d'impresa.

Il D. Lgs. n. 231/01 modella la responsabilità degli enti giuridici sulla figura degli enti singolarmente considerati, senza prendere in considerazione il fenomeno dei gruppi ovvero della concentrazione di una pluralità di società sotto la direzione unificante ed il controllo finanziario di una società capogruppo o holding.

Tuttavia, in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano, che potrebbero anche risultare diversi da quelli presi in considerazione dalle norme civilistiche) una di queste ben potrebbe, attraverso la consumazione del reato, perseguire un proprio interesse anche quando il risultato si traduca indirettamente in un vantaggio per un'altra società dell'aggregato o, nell'immediato, nel soddisfacimento di un interesse particolare di quest'ultima.

Esiste, perciò, il rischio concreto della migrazione delle responsabilità nell'ambito delle singole entità appartenenti ad un gruppo.

In proposito, si parla di “risalita” della responsabilità quando nel reato commesso da un dipendente di una società controllata possa derivare una responsabilità della capogruppo, ovvero di “ricaduta” nell'ipotesi speculare in cui dal reato commesso in seno alla capogruppo derivi una responsabilità della controllata.

Un profilo di responsabilità di gruppo può porsi non solo nell'ambito del gruppo cosiddetto “verticale” (secondo la descrizione datane dall'art. 2359 del codice civile), ma anche nell'ambito del gruppo

cosiddetto “orizzontale” cui partecipano con ruolo ed accordi paritetici più società. Inoltre, nella realtà imprenditoriale attuale è frequente l'esistenza di forme di associazioni di imprese sostanzialmente assimilabili al gruppo in virtù della reciproca cointeressenza delle società coinvolte. In generale, quindi, anche in caso di connessioni tra imprese che non siano definibili “gruppo” in senso tecnico si può giungere in sede interpretativa ad una estensione della responsabilità alle società comunque collegate. In proposito, è utile richiamare le più recenti coordinate interpretative offerte dalla giurisprudenza di legittimità.

In particolare, è oramai principio consolidato che per affermare la responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 della holding o di altra società appartenente ad un medesimo gruppo non è sufficiente fare riferimento a un generico «interesse di gruppo». Perché la società capogruppo (la c.d. holding) o altre società facenti parte di un "gruppo" possano essere chiamate a rispondere, ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, del reato commesso nell'ambito dell'attività di una società controllata appartenente al medesimo gruppo, si rendono indispensabili due specifici fattori:

- che la consumazione del reato presupposto da parte di un soggetto apicale o subordinato di una controllata sia avvenuta con il concorso di almeno una persona fisica che abbia agito per conto dell'altra parte;
- che sia stato perseguito anche l'interesse della "holding" o dell'altra società facente parte del gruppo.

Occorre cioè che i presupposti dell'interesse e del vantaggio siano verificati in concreto, nel senso che la società verso cui migra la responsabilità deve ricevere una potenziale o effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente patrimoniale. Solo la sussistenza in concreto del requisito dell'interesse e/o vantaggio consente infatti di immaginare che più società possano rispondere del medesimo illecito commesso nell'ambito di attività che si esaurisce all'interno di una sola società; viceversa, troverebbe attuazione la clausola di esclusione di responsabilità dell'ente che prevede che questo non risponde se il reato è commesso dall'autore del reato “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi” (art. 5, comma 2 del D. Lgs. n. 231/01).

Questi principi sono stati affermati una prima volta dalla pronuncia della Corte di Cassazione, n. 24583/2011 e riaffermati con la sentenza della, n. 52316 /2016. In sintesi, quindi, si può affermare che l'ambito della responsabilità da reato è esteso alle società anche solo sostanzialmente collegate, anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del gruppo di imprese civilisticamente inteso, solo quando:

- all'interesse o vantaggio di una società si accompagni - in concreto - anche quello concorrente di altra (od altre) società
- e
- il soggetto-persona fisica autore del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ex art. 5 del D. Lgs. n. 231/01, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo.

1.10. Le sanzioni amministrative.

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 commettano uno dei reati presupposto, la società potrà subire l'irrogazione di alcune **sanzioni** che si presentano come particolarmente afflittive. Ai sensi dell'**art. 9** le tipologie di sanzioni applicabili sono:

- **sanzioni pecuniarie**: sono applicate per “quote”, da 100 a 1.000 quote e l'importo di ciascuna quota va da € 258,23 a € 1.549,37; il Giudice determina il numero di quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e prevenire il ripetersi di fatti del medesimo genere. Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *“quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente”*.

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

1/2 (non > a euro 103.291,00)	L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; ovvero Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

- **sanzioni interdittive:** possono essere irrogate solo in relazione a taluni dei reati presupposto e hanno una durata minima di tre mesi e non possono superare i due anni; esse sono:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale che conosce del processo per i reati commessi dalle persone fisiche; le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e non possono superare i due anni.

Deve essere sottolineato che le sanzioni interdittive possono essere applicate alla società sia all'esito del giudizio di merito sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti **gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società** per un illecito amministrativo dipendente da reato;
 - emergono **fondati e specifici elementi** che facciano ritenere l'esistenza del **concreto pericolo** che vengano commessi **illeciti** della **stessa indole** di quello per cui si procede;
 - la società ha tratto un **profitto di rilevante entità**.
- **confisca:** la confisca del *prezzo* o del *profitto* del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19). Può essere preceduta dal sequestro immediatamente applicabile in corso di indagine. Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca - anche per equivalente - del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Il *prezzo* deve intendersi come denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato. Il *profitto* deve intendersi quale utilità economica immediatamente ricavata dalla società;
 - **pubblicazione della sentenza:** la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune dove la società ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva.

1.11. Condotte esimenti la responsabilità amministrativa dell'Ente: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Decreto prevede, agli **artt. 6 e 7**, forme specifiche di **esonero della responsabilità amministrativa della società**. A mente dell'art. 6, co. 1, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano addebitati a soggetti in posizione apicale, **la società non è ritenuta responsabile se prova che:**

- ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha nominato un Organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;

▪ non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.
In sostanza, affinché il reato non venga imputato ad esso in maniera soggettiva, l'ente deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per prevenire nell'esercizio dell'attività di impresa la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto. Per questo motivo il Decreto stesso prevede l'esclusione dalla responsabilità solo se l'ente **dimostra**:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un Modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un Organismo di Vigilanza sul modello, a cui è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità della attività agli standard e alle procedure definite nel modello.

Pronunce di giurisprudenza

"Non può essere considerato idoneo a prevenire i reati e ad escludere la responsabilità amministrativa dell'ente un modello aziendale di organizzazione e gestione, adottato ai sensi degli art. 6 e 7 d.lg. 8 giugno 2001 n. 231, che non preveda strumenti idonei a identificare le aree di rischio nell'attività della società e a individuare gli elementi sintomatici della commissione di illeciti, quali la presenza di conti correnti riservati all'estero, l'utilizzazione di intermediari esteri al fine di rendere più difficoltosa la scoperta della provenienza dei pagamenti, la periodicità dei pagamenti in relazione alle scadenze delle gare di appalto indette dalla società."

(Trib. Milano, 28 ottobre 2004)

"La mancata adozione dei Modelli Organizzativi ex D. Lgs. 231/01, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi previsti ex D. Lgs. 231/01 (reato commesso nell'interesse o vantaggio della società e posizione apicale dell'autore materiale del reato), è sufficiente a costituire quella "rimproverabilità" (rectius colpa da organizzazione) di cui alla Relazione Ministeriale al Decreto Legislativo e ad integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste e doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire le tipologie criminose p. e p. ex D.Lgs 231/01."

(Cass. Pen., sez. VI, n. 36083 del 9 luglio - 17 settembre 2009 caso: Mussoni)

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il Decreto è molto più rigido e severo nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, poiché, in tal caso, l'ente deve dimostrare che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello.

L'adozione del Modello dopo la commissione del fatto non incide ai fini della esclusione della responsabilità dell'ente, ma può:

- giustificare la riduzione da un terzo alla metà della sanzione pecuniaria *"se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"* (arti.12, co. 2, lett. a) e b)). Qualora tali condizioni concorrano entrambe, la riduzione è dalla metà ai due terzi (co. 3);
- escludere, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, quella delle sanzioni interdittive quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (art.17):
 - l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.
- consentire, nelle ipotesi di cui all'art.17, la sospensione e revoca delle misure cautelari interdittive (art.49).

Sotto il profilo generale, le modalità per la costruzione di un valido **Modello di prevenzione dei reati commessi da "Soggetti Apicali"** sono individuate dall'**art. 6, il quale, al co. 2**, prevede che la società debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

- prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso di reati commessi da **“Soggetti sottoposti all'altrui direzione”** (o **“Soggetti Sottoposti”**), l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di questi ultimi. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso di reati dei commessi da **“Soggetti Sottoposti”** il modello deve prevedere “in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio”.

Con riferimento alla sua **efficace attuazione**, si prevede:

- “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”;
- l'introduzione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 30 novembre 2017, in tema di segnalazione di reati e di tutela del dipendente o collaboratore che segnala gli illeciti, il Modello deve prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del Decreto 231 (“Soggetti Apicali” e “Soggetti Sottoposti”), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali, inoltre, devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Decreto 231 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del medesimo Decreto.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art.25-septies del Decreto, l'art.30 del D. Lgs. n. 81/01 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Tale Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività citate e deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri

necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

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

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti previsti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro.

Pronunce di giurisprudenza

"I Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo hanno quale requisito principale la concreta e specifica efficacia dei medesimi e la dinamicità nel plasarsi sulle caratteristiche aziendali che mutano nel corso della vita della medesima. Ciò posto, essi devono scaturire da una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico-formale. In ambito squisitamente cautelare, la valutazione da compiersi è duplice: la prima è una analisi volta a saggiare l'idoneità strutturale del modello organizzativo, saggiandone l'eshaustività, la concretezza e la specificità dei singoli enunciati; il secondo attiene all'efficacia della sua attuazione.

Sotto l'aspetto strutturale e contenutistico, il modello deve costituire l'esito di una corretta mappatura ed analisi del rischio reato (cd. Risk analysis) e, pertanto, l'esito di una corretta valutazione della vulnerabilità oggettiva dell'ente in rapporto alla sua organizzazione ed alla sua attività. Eseguita l'analisi del rischio reato e, quindi, individuate tutte le aree sensibili, devono essere stabiliti per ognuna di esse degli specifici protocolli di prevenzione che regolamentino nel modo più incisivo ed efficace le attività ad elevato rischio reato, regolamentando l'operatività aziendale in detti frangenti e predisponendo costantemente controlli e vedendo altresì adeguate sanzioni per perseguire e disincentivare le violazioni così da garantire una effettiva attuazione dell'intero sistema organizzativo."

(GIP Napoli, ordinanza 26 giugno 2007)

Una volta identificate le aree aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati, è necessario effettuare un'analisi delle possibili modalità attuative in ciascuno degli ambiti identificati, che sfoci in una rappresentazione esaustiva e documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti rispetto al contesto operativo in cui opera l'Azienda, sulla base di dati e informazioni relativi ad aspetti interni (quali ad es. la storia e le vicende passate dell'Azienda, la struttura organizzativa e l'articolazione territoriale, le caratteristiche dell'attività svolta) ed esterni (quali ad es. le caratteristiche degli altri soggetti del settore, eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività).

Ai fini dell'applicabilità dell'esimente della responsabilità dell'Ente, è opportuno che siano documentate tutte le diverse fasi seguite per la predisposizione del Modello e quelle successive della sua revisione sistematica e delle eventuali modifiche al Modello stesso. È quindi fondamentale stabilire una mappatura documentata delle aree aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati, propedeutica alla successiva fase di identificazione delle possibili modalità attuative degli stessi (§ Capitolo 3).

Qualora le sanzioni venissero applicate all'impresa, la mancata adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo potrebbe costituire per i soci motivo di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

Pronunce di giurisprudenza

"1. il Modello deve essere adottato dopo una identificazione dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non semplicemente descrittiva e ripetitiva della norma; 2. il Modello deve prevedere che i componenti dell'Organo di Vigilanza siano in possesso di capacità specifiche sia in tema di attività ispettiva e che di proposizione; 3. il Modello deve prevedere, per i componenti dell'OdV, quale causa di incompatibilità, la sentenza di condanna, o di patteggiamento non irrevocabile, non solamente per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01; 4. Il Modello deve precedere una formazione specifica per i dipendenti nella loro generalità, per i dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, per l'Organo di Vigilanza e per i preposti al controllo interno; 5. il Modello deve prevedere, per quanto riguarda i corsi di formazione, il controllo della loro frequenza e la qualità sul contenuto dei programmi, oltre l'obbligatorietà della partecipazione; 6. il Modello deve prevedere espressamente sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e più in generale dei "soggetti apicali" che per negligenza o imperizia non abbiano individuato, e conseguentemente eliminato, violazioni al modello e, nei casi più gravi, compimento di reati. 7. il Modello deve prevedere procedure in grado, in presenza di particolari circostanze, di ricercare ed identificare la presenza dei rischi. Come ad esempio nel caso di un elevato turnover del personale, nella emersione di precedenti violazioni; 8. il Modello deve prevedere sia controlli di routine che controlli a campione, non prevedibili, nei confronti delle attività aziendali sensibili; 9. il Modello deve

prevedere e disciplinare l'obbligo per tutti i dipendenti, siano essi direttori, amministratori della società o impiegati, di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie di fatti compiuti in violazioni del modello, senza che ne possano subire le conseguenze; 10. il Modello deve contenere protocolli e procedure specifiche e concretamente applicabili alla realtà dell'Ente.

(GIP Trib. Milano, sentenza 9 novembre 2004)

1.12. Autonomia delle responsabilità dell'Ente.

Il Decreto prevede, all'art. 8, il mantenimento della responsabilità dell'ente anche quando a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. Al secondo comma viene sancito che: 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. Infine, al terzo comma, l'articolo in esame consente all'ente la rinuncia alla causa di estinzione del reato dell'amnistia. L'autonomia degli organismi complessi è comunque subordinata, nello specifico: dalla individuazione di quale categoria – apicale o subordinato – appartenga la persona fisica autrice del reato; dall'accertamento che il soggetto agente non abbia agito nel proprio interesse, ma nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Pronunce di giurisprudenza

"L'ente è chiamato a rispondere dell'illecito anche quando l'autore del reato presupposto non è stato identificato. Invero, tra le ragioni all'origine dell'introduzione di forme di responsabilità diretta dell'ente c'è proprio quella di ovviare alle difficoltà di procedere all'individuazione dell'autore del reato nelle organizzazioni a struttura complessa, in cui più evidente appare il limite di un sistema che punti esclusivamente sull'accertamento della colpa della persona fisica: in questo modo il fattore umano non viene escluso dal tipo di responsabilità, ma si prende atto che la prevenzione del rischio-reato non è soltanto un problema di persone, ma soprattutto di organizzazione".

(Cass. pen., Sez. VI, Sentenza n. 28299 del 07 luglio 2016)

"In tema di responsabilità da reato degli enti, l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato-presupposto, di cui all'art. 8, D. Lgs. n. 231/2001, deve essere intesa nel senso che, per affermare la responsabilità dell'ente, non è necessario il definitivo e completo accertamento della responsabilità penale individuale, ma è sufficiente un mero accertamento incidentale, purché risultino integrati i presupposti oggettivi e soggettivi di cui agli artt. 5, 6, 7 ed 8 del medesimo decreto. Conseguentemente, la posizione processuale dell'ente imputato deve intendersi a sua volta come autonoma rispetto a quella dei coimputati persone fisiche, non gravando sul giudice alcun obbligo di valutare, a favore dell'ente, atti difensivi prodotti in favore di altri soggetti processuali".

(Cass. Pen., Sez. IV, Sentenza n. 38363 del 09 agosto 2018)

"In tema di responsabilità degli enti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, è stato stabilito il principio secondo cui, qualora nei confronti dell'autore del reato presupposto sia stata applicata la causa di esclusione della punibilità di cui all'art. 131-bis cod. pen., il giudice deve procedere all'autonomo accertamento della responsabilità amministrativa della persona giuridica nel cui interesse e nel cui vantaggio l'illecito fu commesso, che non può prescindere dalla verifica della sussistenza in concreto del fatto di reato, non essendo questa desumibile in via automatica dall'accertamento contenuto nella sentenza di proscioglimento emessa nei confronti della persona fisica".

(Cass. Pen., Sez. Un., Sentenza n. 38954 del 24 settembre 2019)

1.13. Il sistema di controllo e l'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello organizzativo rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l'esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente.

La gestione operativa del Modello 231, infatti, deve essere oggetto di una periodica attività di controllo e monitoraggio, mirata a verificare la funzionalità e l'efficienza del sistema e il permanere della sua validità nel tempo. L'impostazione di un piano di monitoraggio deve svilupparsi attraverso:

- la pianificazione e la programmazione temporale delle attività;
- l'attribuzione di compiti e le responsabilità esecutive;
- la descrizione delle metodologie da seguire;
- le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Nel loro complesso le attività sopra descritte costituiscono un **primo livello di monitoraggio** sul funzionamento del Modello: queste vengono svolte generalmente dalle risorse interne dell'Azienda, sia in termini di autocontrollo da parte del singolo lavoratore nello svolgimento del proprio lavoro, sia in termini di verifica della applicazione delle misure di natura organizzativa e procedurale previste da parte di soggetti identificati in sede di attribuzione delle responsabilità.

A tale attività di verifica va ad aggiungersi un **secondo livello di monitoraggio** sulla funzionalità del sistema adottato: per le Organizzazioni più strutturate e di dimensioni medio-grandi è effettuato dall'Internal audit che fornisce assurance, ovvero valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del complessivo sistema di controllo interno, accompagnato da piani di miglioramento definiti in accordo con il management (v. Linee Guida di Confindustria, Cap. II, par. 3).

A questi si aggiunge un **terzo livello di monitoraggio** affidato a un Organismo che ha *“il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”*.

La normativa non contiene riferimenti in merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, che può dunque essere sia mono che plurisoggettiva.

Pur in assenza di tali indicazioni esplicite, l'individuazione di tale Organismo all'interno dell'Azienda non può però prescindere dalle finalità alla base dell'impianto normativo del Decreto 231; deve quindi essere tale da assicurare anzitutto l'**effettività dei controlli**, in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'Ente. Pertanto, mentre negli Enti di piccole dimensioni (che non si avvalgono della facoltà sopracitata) una composizione monocratica dell'Organismo può ritenersi conforme ai requisiti del Decreto 231, in quelli di medie e grandi dimensioni appare preferibile una composizione di tipo collegiale.

Le principali attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere possono sintetizzarsi nei seguenti compiti:

- vigilanza sull'osservanza e sull'effettività del Modello;
- raccolta e accertamento di tutte le informazioni necessarie in merito ad eventuali condotte illecite e proposizione delle conseguenti sanzioni;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ovvero alla sua effettiva capacità di prevenire le violazioni rispetto al Modello stesso;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti del Modello;
- cura del necessario aggiornamento del Modello, attraverso proposte di adeguamento dello stesso agli organi e alle funzioni aziendali responsabili dell'accoglimento e dell'attuazione e verifica dell'effettivo recepimento delle soluzioni proposte.

Le attività descritte presuppongono **competenze**, tecniche, strumenti specifici ed una elevata continuità di azione. L'insieme di tali attività configura quello che è possibile definire come monitoraggio di terzo livello del sistema, in quanto deve vigilare anche sulle decisioni adottate dall'organo dirigente, sull'assegnazione delle risorse e sull'applicazione delle procedure di controllo dell'Ente.

In relazione alla possibile **identificazione** dell'Organismo di Vigilanza con altri organi e strutture dell'Ente (Consiglio di Amministrazione, Collegio sindacale, strutture aziendali di controllo preesistenti), va osservato che la Relazione di accompagnamento al Decreto 231 si riferisce all'OdV quale *“struttura che deve essere costituita al suo (dell'Ente) interno”*, portando così ad escludere il riferimento al Consiglio di Amministrazione.

Il Modello, inoltre, deve prevedere il dovere, per ciascun dipendente, di dare all'Organismo tutte le **informazioni** che esso richiama nell'esercizio delle sue funzioni, con particolare riferimento alla commissione di reati o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Ente. Allo stesso tempo è fondamentale il riconoscimento, a tutto il personale dell'Ente e ai suoi collaboratori, della piena libertà di rivolgersi direttamente all'Organismo per segnalare violazioni del Modello, ovvero altre eventuali irregolarità in forma anonima e senza ritorsioni.

Pronunce di giurisprudenza

“1. dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e, a tal fine, si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un regolamento predisposto dall'organismo medesimo ed approvato dal consiglio di amministrazione; 2. non gli competono poteri di gestione, decisionali, organizzativi di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori; 3. si coordina con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella società, nonché con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure di attuazione del modello; 4. svolge periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'OdV; accede a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato; chiede informazioni o esibizioni di documenti in merito alle attività a rischio di reato a tutto il personale dipendente della società e laddove necessario agli amministratori, al collegio sindacale e alla società di revisione; riceve periodicamente informazioni dai responsabili di funzioni interessate dalle aree a rischio; chiede informazioni agli organismi di vigilanza delle società appartenenti al gruppo; propone l'adozione delle sanzioni disciplinari; coordina, in unione con il Direttore delle risorse umane, la definizione dei programmi di formazione del personale; sottopone il modello a verifica periodica e ne propone l'aggiornamento quando siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni dello stesso che ne abbiano dimostrato inefficacia ed incoerenza ai fini

della prevenzione ovvero quando siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della società; 5. redige semestralmente una relazione al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale sulla attività svolta; 6. informa il presidente del CdA di circostanze e fatti significativi emersi nel corso della propria attività; 7. Ciascuna società appartenente al gruppo nomina un proprio autonomo ed indipendente organismo di vigilanza. Sono previsti flussi di informazione tra gli odv delle società del gruppo che trasmettono una relazione semestrale all'omologo organo della società capogruppo che, dal suo canto e ai fini dello svolgimento delle proprie funzioni di controllo, può chiedere informazioni ai primi; 8. non vi è alcuna indicazione sulla professionalità richiesta ai membri del OdV. In particolare, non è richiesto che i medesimi abbiano precipue competenze di attività ispettiva, consulenziale ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati; 9. le cause di ineleggibilità e/o di revoca sono tali che la relativa funzione potrebbe essere svolta da soggetto già condannato per uno dei reati contemplati nel decreto, fino al passaggio in giudicato della sentenza.”

(GIP del Tribunale di Napoli, con sentenza del 26 giugno 2016)

Codice Etico.

SOMMARIO: 2.1. Premessa. – 2.2. Missione. – 2.3. Ambito di applicazione e attuazione del Codice. – 2.4. Valori e principi generali di condotta. – 2.4.1. Legalità e rispetto di leggi e regolamenti. – 2.4.2. Onestà e correttezza. – 2.4.3. Rispetto della libera concorrenza. – 2.4.4. Rispetto della persona. – 2.4.5. Tutela dell'ambiente. – 2.5. Norme per la gestione aziendale. – 2.5.1. Correttezza delle informazioni. – 2.5.2. Trattamento e riservatezza delle informazioni. – 2.5.3. Operazioni personali. – 2.5.4. Gestione del conflitto di interessi. – 2.5.5. Incassi e pagamenti. – 2.5.6. Omaggi, regalie e altre forme di benefici. – 2.5.7. Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali. – 2.5.8. Tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore. – 2.6. Norme per la relazione con gli stakeholder. – 2.6.1. Soci. – 2.6.2. Risorse umane. – 2.6.3. Salute e Sicurezza dei luoghi di lavoro. – 2.6.4. I Fornitori e i Partner Commerciali. – 2.6.5. I Clienti. – 2.6.6. La Pubblica Amministrazione. – 2.6.7. Autorità di Vigilanza e Organi di Controllo. – 2.6.8. Rapporti con i media. – 2.7. Diffusione del Codice, segnalazioni e sanzioni. – 2.7.1. Comunicazione. – 2.7.2. Segnalazione di comportamenti non conformi. – 2.7.3. Sanzioni. – 2.8. Disposizioni finali.

2.1. Premessa.

Il presente documento (di seguito anche "Codice Etico", o semplicemente "Codice") viene adottato da SSB Project s.r.l. (d'ora innanzi, per brevità, "SSB" o la "Società") al fine di favorire un ambiente di lavoro ispirato al rispetto della legge, alla correttezza e alla collaborazione e contiene principi e norme di comportamento, che arricchiscono i processi decisionali aziendali e orientano i comportamenti dei destinatari, come individuati successivamente.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione (d'ora innanzi, per brevità, anche solo "Modello") definito e adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 (d'ora innanzi, per brevità, il "Decreto" o "D. Lgs. n. 231/01"). In questa prospettiva, qualsiasi condotta che, violando le previsioni contenute nel Codice, possa integrare un comportamento penalmente rilevante contemplato dal Decreto ovvero da altre disposizioni di legge, è da considerarsi proibita e soggetta alle sanzioni richiamate nella Parte Generale del Modello.

Il Codice Etico costituisce elemento di riferimento per i suoi Destinatari (come più avanti definiti) e abbraccia in modo ampio il ruolo ed i rapporti di SSB con i propri stakeholder (ossia gli individui, i gruppi e le organizzazioni che hanno con l'Azienda relazioni significative dalle quali derivano specifici o generici interessi legittimi).

2.2. Missione.

SSB Project svolge la propria attività d'impresa nel settore dei lavori edili, con l'obiettivo di realizzare opere di grande pregio e qualità, rispettando i dettati normativi di riferimento e le indicazioni fornite dal committente, sia esso pubblico che privato.

La Società aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri stakeholder; la capacità di perseguire in modo efficace la sua mission è strettamente connessa alle relazioni con essi costruite e alla reputazione consolidata nel tempo.

2.3. Ambito di applicazione e attuazione del Codice.

Il presente Codice si applica a SSB Project e i suoi destinatari sono pertanto i componenti degli organi sociali, i procuratori, i dipendenti e i collaboratori della Società, i consulenti, i fornitori caratteristici che contribuiscono alla catena del valore della Società, i partner commerciali, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano in nome e per conto della Società (d'ora innanzi, per brevità, i "Destinatari" e, singolarmente, il "Destinatario").

Le disposizioni del presente Codice si applicano a tutte le attività aziendali, esprimono i principi fondamentali cui si ispira la Società e costituiscono altresì specificazione degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento che deve essere tenuto nell'ambiente di lavoro.

Il rispetto dei valori e dei comportamenti rappresentati nel presente documento è inoltre un aspetto di fondamentale importanza per la costruzione e il mantenimento dei rapporti d'affari. Un eventuale comportamento non coerente con i principi previsti nel Codice potrà essere valutato dalla Società anche ai fini della tutela dei propri diritti ed interessi.

SSB Project:

- s'impegna alla diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati agevolando la sua corretta interpretazione,
- mette a disposizione strumenti che ne favoriscano l'applicazione e l'attuazione,
- prende le necessarie misure per svolgere attività di verifica e monitoraggio, prevedendo sanzioni in caso di sua violazione.

I Destinatari sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice Etico, accettando gli impegni da esso derivanti, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o della relazione di affari.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di:

- attenersi scrupolosamente e sistematicamente all'osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Codice Etico ed astenersi da comportamenti contrari;
- riferire tempestivamente attraverso i canali preposti qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni e qualsiasi richiesta di violazione sia stata loro rivolta. La Società dovrà assicurare l'assoluta riservatezza del mittente in ciascuna fase della gestione della segnalazione;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni.

2.4. Valori e principi generali di condotta.

I valori fondamentali di SSB Project sono:

- operare con integrità,
- avere cura,
- lavorare insieme,
- fare la differenza,
- reimmaginare i limiti del possibile.

La Società si aspetta che tali valori ne definiscano l'identità, uniscano dipendenti e collaboratori all'organizzazione e convincano gli stakeholder a lavorare per e con la Società.

È peraltro indispensabile che tali valori non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti alla Società.

2.4.1. Legalità e rispetto di leggi e regolamenti.

SSB Project assume come principio imprescindibile e inderogabile l'osservanza di leggi, regolamenti, norme e procedure societarie. A tal fine, si impegna ad adottare le misure utili ed opportune affinché il vincolo del rispetto delle legislazioni e di tutte le norme, direttive e procedure vigenti sia fatto proprio e posto in essere dai Destinatari del Codice.

È da considerarsi proibito qualsiasi comportamento o condotta che si configuri o possa integrare una qualsivoglia fattispecie di reato, incluse le circostanze ove la stessa sia contemplata dal D. Lgs. n. 231/01 e successive modifiche e integrazioni.

In tal senso, ciascun Destinatario è tenuto a conoscere le implicazioni di legge relative alla propria mansione ed è tenuto altresì a svolgere la propria attività lavorativa in conformità alle direttive e alle procedure aziendali con professionalità, efficienza, collaborazione e correttezza, utilizzando opportunamente gli strumenti aziendali e facendosi carico delle responsabilità connesse agli impegni assunti.

Si evidenzia che la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio della Società non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con le norme espresse nel presente documento; pertanto, la correlata violazione del Codice comporterà l'adozione di relative sanzioni.

SSB Project non tollera in alcun modo la corruzione né operazioni che possano integrare reati di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, anche compiuti per il tramite di interposte persone.

2.4.2. Onestà e correttezza.

L'onestà rappresenta elemento essenziale nella conduzione delle attività. Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti dai Destinatari nello svolgimento delle proprie attribuzioni devono essere ispirate a principi di correttezza, trasparenza, tracciabilità e documentabilità, in conformità alle norme vigenti e alle direttive e procedure interne, anche al fine di tutelare il patrimonio e l'immagine della Società.

2.4.3. Rispetto della libera concorrenza.

SSB PROJECT considera la libera concorrenza un bene da tutelare e riconosce che la concorrenza leale incide sulla reputazione ed è funzionale allo sviluppo sostenibile dell'impresa e del mercato in cui opera. In considerazione di ciò, è richiesto ai Destinatari di astenersi da comportamenti atti a favorire la conclusione di affari a vantaggio della Società in modo sleale o in violazione di leggi o norme vigenti, condannando qualsiasi atto compiuto in violazione delle norme a tutela della concorrenza e del mercato, ancor più mediante l'uso di minaccia e/o violenza.

2.4.4. Rispetto della persona.

SSB PROJECT assicura il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri. In particolare, tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la complementarità delle competenze possedute dai propri dipendenti.

SSB PROJECT, nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder, si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'appartenenza ad organizzazioni sindacali e alle credenze religiose. SSB PROJECT non tollera richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge o contro le direttive e procedure aziendali, incluso il presente Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali o personali di ciascuno.

2.4.5. Tutela dell'ambiente.

Nell'ambito delle proprie attività, la Società si ispira al principio di rispetto e della salvaguardia dell'ambiente, nonché di miglioramento delle prestazioni ambientali.

I Destinatari sono pertanto tenuti, nell'esercizio delle proprie mansioni, ad attuare comportamenti sostenibili, utilizzando le risorse messe a disposizione dalla Società secondo criteri volti a minimizzare gli impatti ambientali negativi.

SSB PROJECT si impegna ad analizzare la propria impronta ecologica e individuare conseguentemente ambiti di miglioramento, soprattutto nell'utilizzo razionale delle risorse energetiche.

2.5. Norme per la gestione aziendale.

2.5.1. Correttezza delle informazioni.

SSB PROJECT assicura una corretta informazione ai propri soci e agli organi di controllo in ordine ai fatti significativi concernenti la propria gestione societaria.

I Destinatari sono tenuti a registrare adeguatamente tutte le transazioni effettuate al fine di rendere possibile la verifica del processo di decisione e autorizzazione delle medesime.

Ogni transazione dovrà essere corredata da un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli sulle caratteristiche e le motivazioni delle stesse e che consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato la transazione stessa.

A tale scopo, le informazioni pertinenti alla contabilità della Società, sia essa generale o analitica, dovranno ispirarsi a principi di chiarezza, trasparenza, correttezza, completezza e adeguatezza.

Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione che la Società rilascia a terzi devono rispondere ai requisiti di veridicità, completezza ed accuratezza.

È fatto divieto ai Destinatari nell'ambito del rapporto con la Società di:

- esporre fatti materiali non rispondenti al vero;
- omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società;
- occultare dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i destinatari degli stessi;
- impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci agli altri organi sociali o alle autorità di vigilanza competenti.

Nello svolgimento delle attività, in particolare con riferimento ai rapporti con i Clienti, i loro organi di controllo e con quanti, legittimamente, sono destinatari delle comunicazioni e/o delle relazioni ("report") emesse a fronte di incarichi professionali, SSB PROJECT assicura, oltre la stretta osservanza di norme, leggi e regolamenti applicabili, il rigore richiesto dalla professione stessa.

2.5.2. Trattamento e riservatezza delle informazioni.

SSB PROJECT assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, eccezion fatta per le comunicazioni richieste per legge e si astiene dal ricercare informazioni e dati riservati attraverso mezzi illegali.

È obiettivo primario di SSB PROJECT garantire e tutelare la sicurezza e la protezione dei dati e delle informazioni riservate o personali relativi a soci, clienti, dipendenti, consulenti, collaboratori e, più in generale, terzi di cui è in possesso.

I Destinatari sono tenuti a garantire la massima riservatezza su notizie o altre informazioni acquisite. In tal senso, nel caso in cui i Destinatari vengano a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio sono tenuti a trattarle con la massima cautela e cura, facendo in modo che le stesse non siano divulgate a persone non autorizzate, sia all'interno che all'esterno della Società.

È fatto divieto ai Destinatari di diffondere, manipolare o abusare di informazioni privilegiate (ad eccezione degli obblighi di legge), così come di diffondere informazioni e notizie false.

2.5.3. Operazioni personali.

I Destinatari non possono utilizzare le informazioni privilegiate e/o di carattere confidenziale per effettuare operazioni personali direttamente o indirettamente, anche per interposta persona, per conto proprio o per conto di terzi. Non è inoltre ammesso consigliare o sollecitare qualsiasi terzo ad effettuare operazioni su strumenti finanziari che, se effettuati a titolo personale dai Destinatari, rientrerebbero nella definizione di cui sopra.

2.5.4. Gestione del conflitto di interessi.

SSB PROJECT, in coerenza con i valori di onestà e correttezza, si impegna a mettere in atto le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di conflitto di interessi. Questo vale tra l'altro nei casi in cui un Destinatario:

- persegua un interesse diverso dalla mission della Società;
- si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della Società;
- agisca in contrasto con i doveri fiduciari legati alla propria posizione.

I Destinatari sono tenuti ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. n. 231/01 della Società e più in generale di tutte le direttive e procedure aziendali.

I Destinatari devono, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da opportunità d'affari delle quali sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata.

In particolare, i Destinatari sono tenuti ad evitare conflitti di interessi tra le attività economiche personali e familiari e quelle della Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni operative o avere interessi economici o finanziari presso clienti, fornitori, concorrenti o partner commerciali;
- utilizzare la propria posizione nella Società o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi o il perseguimento della mission della Società;
- consentire che le scelte che SSB PROJECT deve prendere relativamente ai contratti con soggetti esterni a vario titolo siano condizionate da interessi personali.

2.5.5. Incassi e pagamenti.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di effettuare o accettare pagamenti in contanti a/da soggetti terzi con cui la Società intrattiene rapporti di carattere commerciale oltre le soglie previste dalla normativa vigente. I pagamenti o gli incassi eccedenti tali importi devono avvenire in conformità a quanto previsto

dalle specifiche disposizioni adottate, esclusivamente mediante l'utilizzo di canali bancari che assicurino la tracciabilità e la trasparenza degli stessi. Ugualmente, è fatto espresso divieto di spendere denaro falso anche ove ricevuto in buona fede.

2.5.6. Omaggi, regalie e altre forme di benefici.

Non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, offerto o ricevuto, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività societaria. Tale norma non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è ritenuto consuetudine.

In ogni caso i Destinatari si devono astenere dal compiere pratiche non consentite dalla legge e dagli usi commerciali. In particolare, non sono ammessi regali di qualsiasi natura a dipendenti, collaboratori (o loro familiari) che possano influire sull'indipendenza di giudizio o possano indurre gli stessi ad assicurare un qualsivoglia indebito vantaggio. Si precisa, inoltre, che sono da ritenersi vietati sia i regali promessi od offerti sia quelli ricevuti (intendendosi per "regalo" qualsiasi scambio di doni, omaggi ed ospitalità, ovvero qualsiasi tipo di beneficio) potenzialmente capaci di influenzare impropriamente il comportamento o il giudizio altrui. Sia l'offerta sia l'accettazione di omaggi e di ospitalità devono, in ogni caso, essere strettamente limitati sia nel valore sia nella frequenza e non devono presentare alcun carattere che possa mettere minimamente in dubbio la relativa liceità. Tutti gli omaggi e le ospitalità offerti, forniti o ricevuti devono essere documentati in modo adeguato da per consentire le opportune verifiche.

Gli omaggi e le ospitalità sono sempre vietati qualora siano costituiti da:

- denaro contante o equivalenti (buoni omaggio, assegni, prestiti, azioni);
- omaggi di natura inappropriata o che danneggiano l'integrità e la reputazione della Società;
- omaggi ed ospitalità che violano qualunque legge o regolamento vigente.

In linea di principio, non sono erogati contributi a partiti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali. Tuttavia, potranno essere erogati contributi ad associazioni non aventi scopo di lucro e con regolari statuti ed atti costitutivi che siano di elevato valore culturale o benefico purché nell'assoluto rispetto delle modalità dettate dalle leggi vigenti e dalle procedure interne.

2.5.7. Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali.

Ciascun Destinatario è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'uso degli stessi.

A tal fine, ciascun Destinatario ha la responsabilità di custodire, conservare e difendere i beni e le risorse della Società che gli sono affidati nell'ambito della sua attività ed è tenuto a utilizzarli in modo conforme all'interesse sociale nonché alla legge, impedendone ed evitandone l'uso da parte di terzi non autorizzati nonché l'utilizzo per finalità improprie.

È espressamente vietato utilizzare i beni aziendali per esigenze personali o estranee a quelle lavorative, per finalità contrarie a norme di legge, all'ordine pubblico o al buon costume.

È espressamente previsto il divieto per il Destinatari di commettere o indurre terzi alla commissione di reati contro la personalità individuale o in violazione dei diritti umani, inclusi la visione, l'utilizzo, il download, l'archiviazione e la riproduzione di materiale pornografico o di immagini virtuali, con qualsiasi mezzo elettronico messo a disposizione dalla Società.

Con particolare riferimento agli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società ai Destinatari, è vietato porre in essere condotte che possano danneggiare, alterare, deteriorare o distruggere i sistemi informatici o telematici, i programmi e i dati informatici della Società o di soggetti terzi. È altresì espressamente vietato introdursi abusivamente in sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza ovvero mantenersi contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, così come procurarsi, riprodurre, diffondere, comunicare e/o consegnare codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza, o, comunque, fornire indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo.

È, inoltre, vietato distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui, ivi compresi quelli utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad esso pertinenti, o comunque di pubblica utilità, nonché introdurre o trasmettere dati, informazioni o programmi

atti a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o di pubblica utilità od ostacolarne gravemente il funzionamento.

A tale proposito, i Destinatari hanno la facoltà di accedere alle sole risorse informatiche a cui sono autorizzati e sono tenuti a custodire le credenziali e le password di accesso alla rete ed alle diverse applicazioni e le chiavi personali secondo criteri idonei a impedirne una facile individuazione ed un uso improprio, nonché a rispettare le procedure aziendali inerenti ai dispositivi antintrusione e antivirus. È, infine, vietata la falsificazione di qualsiasi documento, anche di natura informatica.

2.5.8. Tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore.

SSB PROJECT impronta la propria condotta alla legalità e trasparenza in ogni settore della sua attività e condanna qualsiasi forma di turbativa alla libertà dell'industria e del commercio, nonché ogni possibile forma di frode, abusiva duplicazione o riproduzione contraffazione, usurpazione o alterazione di beni suscettibili di privativa derivante da un titolo di proprietà industriale o intellettuale, richiamando tutti coloro che operano per conto della Società al rispetto della normativa. I diritti di proprietà industriale e/o intellettuale sui beni materiali e immateriali suscettibili di tutela, eventualmente creati, sviluppati o realizzati nell'ambito dell'attività lavorativa, (quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, marchi, brevetti, loghi, segni di riconoscimento, know-how, segreti industriali, software, studi e pubblicazioni etc.) appartengono alla Società, che conserva il diritto di utilizzarli nei modi e nelle forme che considererà più opportuni, fermo restando il diritto morale dell'autore degli stessi ad essere riconosciuto tale.

2.6. Norme per la relazione con gli stakeholder.

2.6.1. Soci.

Uno degli obiettivi della Società è la valorizzazione dell'investimento dei propri soci, mediante il perseguimento di una politica di sviluppo e gestione dei rischi in grado di garantire nel tempo soddisfacenti risultati economici e la conservazione del patrimonio per le generazioni future.

SSB PROJECT si impegna a creare le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia consapevole, promuove la completezza di informazione e tutela il loro interesse.

2.6.2. Risorse umane.

SSB PROJECT riconosce la centralità del capitale umano (includendo in tale definizione i componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori che prestano la loro opera a favore della Società in forme contrattuali anche diverse da quella del lavoro subordinato) e l'importanza di stabilire e mantenere con queste relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

La Società ha infatti individuato le responsabilità e i doveri che intende assumere verso il personale:

- trattare sempre gli altri con rispetto, cortesia e dignità;
- creare un ambiente che incoraggi una comunicazione aperta;
- rispettare la privacy di ogni individuo;
- trovare il giusto equilibrio tra le esigenze lavorative e la vita privata;
- assicurare condizioni lavorative che non comportino sfruttamento, ovvero situazioni di grave pericolo;
- contribuire al rispetto delle "diversità" impegnandosi ad offrire pari diritti di lavoro e pari opportunità di carriera a tutti coloro che aspirano ad un posto di lavoro e ai lavoratori;
- non tollerare discriminazioni razziali né molestie sessuali o di qualsiasi altra natura;
- utilizzare gli strumenti di comunicazione dell'azienda in maniera professionale ed etica;
- investire nel mantenimento di un posto di lavoro salutare, sicuro e con i necessari requisiti ambientali;
- assicurare il rigoroso rispetto della normativa sul lavoro, incluse le disposizioni inerenti il personale proveniente da Paesi terzi.

2.6.3. Salute e Sicurezza dei luoghi di lavoro.

La salute e la sicurezza dei Destinatari nonché dei terzi che hanno rapporti con la Società costituisce obiettivo primario per SSB PROJECT, che è costantemente impegnata nella tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La conoscenza e l'osservanza delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro è, pertanto, un requisito prioritario per la Società, per tutti i suoi collaboratori e dipendenti, nonché per le controparti contrattuali ed i fornitori.

2.6.4. I Fornitori e i Partner Commerciali.

I Destinatari devono garantire i più alti standard etici nel processo di approvvigionamento di beni e servizi. Le relazioni con i fornitori e i partner commerciali sono improntate alla ricerca della giusta efficienza nella fornitura, alla lealtà nella relazione, al riconoscimento della professionalità e della competenza dell'interlocutore.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con i collaboratori o con i terzi, è necessario assicurarsi circa la reputazione, l'onorabilità e il buon nome della controparte. La scelta dei fornitori deve basarsi su parametri obiettivi, quali la qualità e il prezzo del bene o servizio da acquistare, nonché le garanzie di assistenza, tempestività, efficienza e disponibilità di mezzi; nel processo di selezione deve essere evitata qualsiasi situazione che possa configurarsi come conflitto di interessi.

SSB PROJECT si impegna a richiedere ai propri fornitori e partner commerciali il rispetto di principi comportamentali allineati ai propri, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari. I fornitori caratteristici, partner commerciali o collaboratori esterni sono informati dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi impegni e, a tale fine, nei singoli contratti sono previste apposite clausole.

Parimenti, è portato all'attenzione dei fornitori e dei partner commerciali il Codice di Condotta delle Terze Parti, cui è richiesto di attenersi con comportamenti conformi alle prescrizioni in esso contenute.

2.6.5. I Clienti.

I Clienti costituiscono un asset fondamentale per SSB PROJECT, che persegue la propria mission attraverso l'offerta di servizi professionali di alta qualità e monitorando la loro soddisfazione.

Lo stile di comportamento nei confronti dei Clienti è improntato all'integrità e al rispetto ed è fondato sulla messa a disposizione delle adeguate competenze con l'obiettivo di mantenere sempre un rapporto di elevata professionalità. La Società è dotata, tra le altre, di procedure interne per assicurare la massima qualità dei propri servizi, attraverso apposito sistema di gestione, nonché per la gestione dei rischi. Ai Clienti è portata all'attenzione l'adozione del Codice da parte della Società, ritenendo il rispetto dei principi in esso contenuti di fondamentale importanza per il mantenimento del rapporto d'affari. Comportamenti disallineati dai principi previsti nel Codice anche da parte dei Clienti saranno valutati anche ai fini della tutela dei diritti ed interessi della Società.

2.6.6. La Pubblica Amministrazione.

I rapporti tra la Società e le Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche, anche di natura commerciale, devono essere sempre improntate ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione. Viene rifiutata qualsiasi tipologia di comportamento che possa ricondursi a una natura collusiva o idonea a pregiudicare i principi espressi nel presente Codice.

L'assunzione di impegni con le Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche è riservata a personale specificamente identificato, secondo i poteri al riguardo conferiti.

SSB PROJECT ricusa ogni comportamento che possa essere interpretato come promessa o offerta di pagamenti, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio.

È impegno di SSB PROJECT evitare qualsiasi forma di regalo o altra utilità a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, di ogni tipo, italiani od esteri, o a loro familiari, anche attraverso interposta persona, tali da poter influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi indebito vantaggio a sé stessa. Tale impegno non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è ritenuto consuetudine. Omaggi o regalie sono consentiti solo se di valore modesto e, comunque, se non possano essere in alcun modo interpretati come strumento per ricevere favori illegittimi, e sempre nel rispetto delle disposizioni interne a ciò preordinate.

Qualsiasi Destinatario che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici indebiti da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere delle Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche, o richieste dagli stessi di denaro o utilità non dovute, anche per il tramite di interposte persone, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza, se dipendente, ovvero al proprio referente, se soggetto terzo.

Parimenti, è fatto assoluto divieto di dare, farsi dare o promettere, per sé o per altri, denaro o altra utilità, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, come prezzo di una mediazione illecita, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, ivi inclusi il compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio ovvero l'omissione o il ritardo di un atto del suo ufficio.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto delle Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara o di una trattativa commerciale con Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche si deve sempre operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

In caso di utilizzo di un consulente o un soggetto "terzo" che rappresenti la Società nei rapporti verso Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" sono applicate le stesse disposizioni valide anche per i dipendenti della Società, ivi inclusi i comportamenti attesi.

Inoltre, la Società non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare indebitamente dipendenti e funzionari delle Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche a titolo personale;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- negare, nascondere o ritardare alcuna informazione richiesta da tali autorità e dagli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive.

2.6.7. Autorità di Vigilanza e Organi di Controllo.

Nelle interazioni e comunicazioni con le Istituzioni dello Stato o internazionali, Autorità pubbliche di vigilanza o organi di controllo, nelle risposte a richieste o ad atti di sindacato ispettivo (incluse interrogazioni, interpellanze, richieste di informazioni collegate ad incarichi professionali in corso o conclusi, ecc.), o comunque nel rendere nota la posizione di SSB PROJECT su temi rilevanti, la Società si attiene ai principi di collaborazione trasparenza, veridicità delle informazioni prodotte e correttezza professionale.

Più specificamente si impegna a:

- adottare un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione e non ostacolare consapevolmente in qualsiasi modo le funzioni svolte dai soggetti sopra indicati;
- operare attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare falsificazioni e/o alterazioni di dati, rendiconti e/o relazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società.

2.6.8. Rapporti con i media.

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, la comunicazione di SSB PROJECT verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione. Nel rispetto del principio di salvaguardia della riservatezza delle informazioni, i Destinatari incaricati a intrattenere rapporti con i media non devono divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi, sia riguardanti le attività aziendali che le risultanze delle attività professionali o le relazioni con gli stakeholder in generale. Nella convinzione che l'attività e i risultati d'impresa debbano essere strettamente legati ad una condotta di business responsabile, la comunicazione esterna, inclusa quella finalizzata alla diffusione del marchio e dell'immagine della Società, è gestita nel rispetto dei principi etici del presente Codice.

2.7. Diffusione del Codice, segnalazioni e sanzioni.

2.7.1. Comunicazione.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni ed è pubblicato in azienda.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione dei suoi contenuti, la Società predispone e realizza un piano periodico di comunicazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel documento.

2.7.2. Segnalazione di comportamenti non conformi.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di SSB PROJECT che, in ragione delle funzioni svolte, vengano in possesso di notizie relative a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi contenuti nel presente Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza ("OdV") attraverso segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

La comunicazione verso l'OdV può avvenire attraverso l'indirizzo dedicato di posta elettronica odv.ssbprojectsrl@gmail.com

SSB PROJECT si impegna affinché i soggetti che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e ad implementare misure atte a tutelare la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e pertanto non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevano o siano coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

2.7.3. Sanzioni.

In caso di accertata violazione del Codice Etico – la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai Destinatari – sono adottati opportuni provvedimenti per la tutela degli interessi aziendali che, compatibilmente con la normativa applicabile, possono determinare la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni subiti.

A questo proposito, nell'ambito del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società, è definito un Sistema Sanzionatorio che prevede e disciplina le conseguenze derivanti dalla commissione di illeciti e più in generale dall'inosservanza delle norme contenute nel Modello e nelle sue singole componenti.

2.8. Disposizioni finali.

Il Codice Etico è approvato dall'Amministratore Unico di SSB PROJECT. Eventuali futuri aggiornamenti, derivanti ad esempio da adeguamenti normativi o dall'evoluzione/modifica dell'attività societaria, saranno approvati dal medesimo e diffusi tempestivamente a tutti i Destinatari.

Regole di funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

SOMMARIO: 3.1. Premessa. – 3.2. Le finalità del Modello organizzativo. – 3.3. La metodologia applicata. – 3.3.1. Esame preliminare del contesto aziendale. – 3.3.2. La mappatura delle c.d. aree a rischio reato/aree strumentali. – 3.3.3. L'analisi del Sistema di Controllo Interno (SCI). – 3.3.4. L'analisi dei rischi 231. – 3.4. La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di EURO STRADE. – 3.5. I soggetti destinatari. – 3.6. Operatività del Codice Etico. – 3.7. Regole di comunicazione e informazione. – 3.8. Formazione continua. – 3.9. Obbligo di conoscenza e segnalazione violazioni. – 3.10. Regole per le modifiche e l'aggiornamento. – 3.11. Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza. – 3.12. Segnalazione delle violazioni.

3.1. Premessa.

SSB Project S.r.l. (di seguito, anche "SSB PROJECT"), al fine di uniformarsi a quanto disposto dal Decreto 231 ed al fine di sempre più assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, si è dotata del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello 231"), che nei suoi aggiornamenti considererà i cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa e nelle attività aziendali nonché delle modifiche legislative intercorse.

Il Modello, adottato e in vigore, tiene conto della particolare forma organizzativa di SSB Project S.r.l., della sua struttura gerarchica e delle caratteristiche di attribuzione dei poteri e delle responsabilità, nonché dell'interazione tra il Sistema di Controllo Interno e i processi aziendali, unitamente alla disciplina e alle previsioni proprie del Decreto 231.

Il presente Modello perfeziona e integra il complesso di norme di condotta, principi, direttive, policy, procedure, istruzioni operative e regole interne, nonché tutti gli strumenti organizzativi e controlli interni esistenti, con l'attuazione di prescrizioni che rispondano alle finalità del Decreto 231 allo scopo specifico di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle Aree "a rischio-reato" e delle correlate attività sensibili, la costruzione ed il mantenimento di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato Sistema di Controllo Interno finalizzato alla prevenzione dei reati (di seguito, anche "Sistema dei Controlli Preventivi").

3.2. Le finalità del Modello di organizzativo.

Nella Relazione ministeriale di accompagnamento al Decreto n. 231 del 2001 si legge che *"i Modelli di Organizzazione sono i documenti contenenti regole di condotta con contenuti minimi prefissati dal legislatore, tali da costituire un modello comportamentale per chi agisce nell'ambito dell'ente orientato a impedire la commissione di determinati reati."*

Obiettivo principale del Modello è, dunque, creare un **sistema organico** e strutturato di **principi** e **procedure di controllo** atto a **prevenire**, ove possibile e concretamente fattibile, la **commissione dei reati** previsti dal Decreto 231.

Il Modello costituirà il fondamento del sistema di controllo della Società e andrà a implementare il processo di diffusione di una cultura di gestione improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il presente Modello, predisposto da SSB PROJECT sulla base dell'individuazione delle aree di possibili rischi nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più elevata – in relazione alla natura delle attività svolte – la possibilità che siano commessi i reati, si fonda su di un sistema strutturato di atti e procedure organizzative, operative e di attività di controllo che:

- disciplinano le modalità di comportamento da tenersi nello svolgimento delle varie attività aziendali, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto 231, ne valutano l'impatto, lo verificano e lo documentano;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai rischi-reati da prevenire tramite:
 - un sistema composto dal Codice Etico, applicato da SSB Project S.r.l. che ne richiama i valori dell'organizzazione e fissa le linee generali di comportamento, anche per la prevenzione dei reati, nonché da policy e procedure a regolamentazione dell'operatività

aziendale;

- un sistema di poteri aziendali orientato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di strutture organizzative coerenti ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati.

Le finalità primarie del Modello 231 di SSB PROJECT sono quindi di:

- **prevenire e ragionevolmente limitare** i possibili **rischi** connessi all'attività aziendale con riguardo ad eventuali condotte illegali;
- **determinare**, in tutti coloro che operano in nome e per conto di SSB PROJECT, la **consapevolezza di poter incorrere**, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un **reato passibile di sanzioni penali ed amministrative** non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di SSB PROJECT;
- **informare** tutti coloro che operano con SSB PROJECT che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'**applicazione** di apposite **sanzioni** ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che SSB PROJECT **non tollera comportamenti illeciti**, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui SSB PROJECT si attiene;
- **individuare i comportamenti** che sono condannati da SSB PROJECT, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui la Società intende ispirarsi e attenersi nella conduzione della propria attività;
- **monitorare i settori** di attività e i relativi **rischi reato**, definendo l'intervento tempestivo per prevenire e impedire la commissione dei reati stessi.

3.3. La metodologia applicata.

3.3.1. Esame preliminare del contesto aziendale.

La costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che possa essere considerato "idoneo" ed "efficacemente attuato" dall'azienda rappresenta un procedimento complesso, che richiede lo svolgimento di diverse attività.

Lo svolgimento di alcune delle attività in questione si fonda in maniera consistente su principi più generali di *corporate governance* e *risk management*, da adottare secondo la logica sottesa al paradigma di responsabilità delineato nel D. Lgs. n. 231/2001 e alle esigenze di tutela dell'Ente: soprattutto per ciò che concerne l'analisi dei rischi, essa deve essere reinterpretrata traslando la prospettiva di analisi dai pericoli inerenti alla mera efficacia ed efficienza delle *operations* alla possibilità di commissione di uno dei reati contenuti nel catalogo definito dalla norma.

A tal fine è stato formato un Gruppo di Lavoro (di seguito anche "GdL"), composto da Consulenti esterni, esperti nelle discipline penalistiche e di compliance, e referenti interni aziendali.

È stato condotto un **esame preliminare del contesto aziendale** che ha consentito di pervenire ad un buon grado di conoscenza generale dell'Ente, allo scopo di individuare gli aspetti che sono stati poi oggetto di approfondimento e di specifico esame nelle fasi successive. In particolare, l'analisi in questione, volta all'acquisizione della documentazione necessaria, nonché ad una prima individuazione di attività sensibili e dei fattori di rischio, ha riguardato i seguenti elementi:

- dimensione e complessità (fatturato, numero dipendenti, area geografica di attività, ecc.);
- tipo di attività svolta e interlocutori (rapporti con soggetti pubblici, movimenti in contanti, rischi per salute e sicurezza sul lavoro, ecc.);
- struttura organizzativa;
- pre-esistenza di un'etica aziendale e di principi codificati;
- suddivisione del potere di gestione;
- ambiente di lavoro.

Al fine di recuperare tali informazioni, all'Ente è stata richiesta la seguente documentazione:

- atto costitutivo e statuto, al fine di identificare l'attività sociale e i poteri dei diversi organismi dell'Ente;
- organigramma aziendale e mansionario;
- ultimi due bilanci di esercizio approvati (o documenti equivalenti), al fine di verificare i principali parametri connessi alla dimensione dell'Ente;
- Codice Etico e/o Codice di Autodisciplina (se esistenti), per verificare se, ancor prima dell'adozione del Modello, siano presenti principi etici su cui costruirlo;
- eventuali procure conferite a soggetti esterni all'organo amministrativo;
- matrice delle deleghe e delle responsabilità;
- principali contratti conclusi con i più importanti clienti e fornitori, soprattutto si tratta di soggetti pubblici;
- documento relativo alla valutazione dei rischi e alla prevenzione in materia di sicurezza dei lavoratori (D. Lgs. 81/2008) ed ogni altra documentazione a supporto della conformità dell'ambiente di lavoro alle norme in materia;
- attestazioni relative ad eventuali certificazioni (es. di qualità, ambientale, ecc.) e relativi manuali delle procedure;
- documento programmatico sulla sicurezza dei dati (Codice della Privacy).

Oltre alla raccolta e allo studio di documenti, il GdL ha reperito importanti informazioni anche e soprattutto attraverso la somministrazione di questionari alle figure più rilevanti, al fine di valutare profili relativi alla cultura aziendale diffusa, alla struttura organizzativa in essere, al grado di consapevolezza nell'ambito delle attività di *risk management*, al livello di separazione dei poteri, ecc.

3.3.2. La mappatura delle c.d. aree a rischio reato/aree strumentali.

All'esito di tale lavoro, è stato messo a punto un elenco delle **aree "a rischio reato"**, vale a dire di quei settori della Società e/o processi rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto 231, astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società. Sono state, altresì, individuate le c.d. **aree "strumentali"**, ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle **aree "a rischio reato"**.

Nell'ambito di ciascuna area "a rischio reato", sono poi state individuate le c.d. **attività "sensibili"**, ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati, e le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti.

Per ognuna delle attività sensibili si è quindi provveduto ad individuare quelle che, in astratto, possono essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

3.3.3. L'analisi del Sistema di Controllo Interno (SCI).

A questo punto, il Gruppo di Lavoro ha provveduto alla rilevazione e all'analisi dei **meccanismi di controllo e prevenzione già esistenti** all'interno dell'Ente. In tale ambito, è opportuno richiamare le migliori pratiche e le più significative esperienze internazionali, tra cui il **CoSO Report**, uno dei principali riferimenti relativi alla valutazione dell'efficacia dei sistemi posti in essere da imprese private ed enti pubblici, nonché per qualunque tipo di riflessione in materia di Sistema di Controllo Interno (SCI).

La definizione di controllo interno proposta da tale *framework* ne evidenzia le caratteristiche principali individuandole sinteticamente nel concetto di processo, che deve essere interpretato come un complesso di azioni e funzioni che insieme tendono al raggiungimento di determinati fini e risultati, attraverso la combinazione di diverse componenti:

- ambiente di controllo (*control environment*);
- valutazione del rischio (*risk assessment*);
- attività di controllo (*control activities*);
- informazione e comunicazione (*information & communication*);
- monitoraggio continuo (*monitoring*).

Attesa la peculiare disciplina del D. Lgs. n. 231/2001, l'analisi del sistema di controllo interno già

esistente va integrata e modificata per renderlo conforme al dettato normativo. In tal senso, l'analisi di ciascuna componente del SCI risulta indispensabile per comprendere al meglio il modello di *business* aziendale, per individuare le aree a rischio reato e prevedere gli specifici protocolli diretti a prevenire la commissione dei reati stessi. Valutare il sistema di controllo interno aziendale in ottica 231, quindi, significa analizzarne le caratteristiche non solo alla luce dei principali *framework* proposti dalle teorie generali di *risk management*, ma anche e soprattutto in relazione ai reati contenuti nel catalogo normativo e ai presupposti oggettivi che possono dare luogo alla configurazione della responsabilità per l'impresa.

L'analisi del Sistema di Controllo è stata effettuata, quindi, per verificare in particolare:

- la previsione di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte ai fini della prevenzione dei rischi-reato 231;
- l'esistenza e l'adeguatezza di regole e procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e di previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione delle funzioni, in modo che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo. Tale principio è garantito dall'applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti applicato all'interno della Società, in base al quale le unità organizzative e i diversi Responsabili hanno la responsabilità di autorizzare un'operazione, di contabilizzarla, di attuare l'operazione e/o di controllarla;
- la previsione di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- la previsione di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto 231, in base al quale il sistema di controllo deve essere supportato da adeguata documentazione relativa all'effettuazione dei controlli di verifica, archiviazione, supervisione, ecc.

3.3.4. L'analisi dei rischi 231.

Alla luce della mappatura delle aree a rischio e delle attività sensibili, dell'identificazione dei rischi-reato e dell'analisi del Sistema dei Controlli, sono stati valutati i rischi 231, in termini di criticità/probabilità che l'evento si verifichi, partendo dall'identificazione di:

- attività e processi in cui si estrinseca l'ordinaria gestione aziendale;
- fattori di rischio cui l'impresa può essere esposta nell'ambito dello svolgimento delle proprie *operations*.

Un Modello che preveda una procedura di *risk assessment* e protocolli di difesa rispetto a illeciti assolutamente lontani dalla realtà aziendale analizzata non è sintomo di zelo e accortezza, bensì, al contrario, di superficialità e scarsa customizzazione. Oltre all'individuazione dei pericoli cui l'Ente è esposto, il processo di *risk assessment* impone anche una valutazione dei rischi stessi. Primi elementi da analizzare per ottenere indicazioni di massima in relazione al profilo di rischio 231 dell'organizzazione possono essere riferiti alla presenza di:

- procedure formalizzate per la gestione delle risorse finanziarie;
- deleghe specifiche formalizzate;
- procedure formalizzate per la redazione dei contratti;
- procedure formalizzate per il controllo e l'archiviazione dei documenti;
- eventuali avvenimenti passati in cui si sono già verificati casi di reati o comunque eventi critici.

Gli elementi raccolti supportano l'attività di *risk assessment* che, ai fini del Decreto 231, si estrinseca nell'analizzare la probabilità che l'evento o il comportamento che si cerca di evitare possano verificarsi all'interno dell'Ente/organizzazione, con specifico riferimento alle modalità di commissione dei reati presupposto. Nel novero dei rischi a cui un'organizzazione può essere soggetta, si può definire il rischio reato come una *species* nel *genus* dei rischi generali che possono influenzare la vita dell'Ente. Giova sottolineare come il GdL non debba sottovalutare un aspetto fondamentale stabilito dalla normativa, la quale sanziona solo i comportamenti illeciti posti in essere nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Il rischio può essere scomposto in quattro componenti fondamentali:

- il potenziale pericolo che l'evento patologico possa effettivamente verificarsi;
- la probabilità di tale evenienza;

- le conseguenze e l'impatto dell'evento;
- l'esposizione al rischio, rappresentata dall'interrelazione tra la probabilità che il rischio si concretizzi e il suo impatto potenziale sull'Ente.

Il processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree maggiormente esposte alla commissione dei reati si conclude con la stesura del documento di **mappatura dei rischi**.

L'intervento di **compliance risk assessment** si articola nelle seguenti fasi:

- **Valutazione del rischio inerente (o rischio lordo):** è il rischio implicito nella natura stessa dell'attività ed è presente in ogni *business*, prodotto o processo. La sua stima non tiene in considerazione i controlli eventualmente esistenti. Ciò in quanto la valutazione, prima ancora di considerare le possibili contromisure, è tendenzialmente più obiettiva poiché meno influenzata da considerazioni di tipo soggettivo riguardo ai metodi di prevenzione. In definitiva, tale criterio dovrebbe comportare una minore probabilità di sopravvalutare le misure di prevenzione e conseguentemente di sottovalutare il rischio;
 - **Valutazione di adeguatezza dei controlli in essere:** valutazione *ex ante* circa l'esistenza di controlli per la mitigazione del rischio e il loro grado di copertura;
 - **Determinazione del rischio residuo (o rischio netto):** è il rischio che rimane dopo l'applicazione dei controlli di cui alla fase precedente. In questa fase, nella stima del rischio residuo si tiene generalmente conto dell'esistenza di controlli, ma non necessariamente della loro efficacia o continuità di applicazione;
 - **Gap analysis e predisposizione del piano di interventi correttivi:** la misurazione della distanza che intercorre tra rischio residuo misurato e rischio accettato (cioè il livello di rischio che l'impresa è in grado di gestire e tollerare) può determinare la necessità di predisporre un piano di interventi correttivi. La programmazione degli interventi deve riguardare sia le eventuali carenze (di politica, procedurali, di implementazione o esecuzione) emerse nell'operatività aziendale, sia la necessità di affrontare eventuali nuovi rischi di non conformità identificati a seguito della valutazione periodica (generalmente annuale) del rischio;
 - **Valutazione di efficacia dei controlli e rideterminazione del rischio residuo:** valutazione *ex post* circa l'efficacia dei controlli esistenti o posti in essere a seguito della *gap analysis* e rideterminazione del rischio residuo.
- La mappatura si conclude con un giudizio sintetico di **misurazione del livello del rischio** che può essere espresso sia tramite giudizi che tramite numeri.

3.4. La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SSB PROJECT.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SSB PROJECT è basato, oltre che sui principi e sulle disposizioni contenute nel Codice Etico, su un insieme di regole e meccanismi di controllo applicati all'interno di SSB PROJECT.

Ai fini del presente Modello 231, si richiamano espressamente e integralmente gli strumenti già operanti nella Società, ivi incluse le procedure e norme di comportamento adottate in funzione dell'implementazione e del rispetto della normativa UNI EN ISO 9001:2015 (Sistema di Gestione Qualità), ISO 14001:2015 (Sistema di Gestione Ambientale) e ISO 45001:2018 già OHSAS 18001:2007 (Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro), relativamente agli ambiti oggetto di certificazione, UNI ISO 39001 (Certificazione Sistema di Gestione per la Sicurezza Stradale).

Il presente Documento descrittivo del Modello è costituito:

- dal presente documento di **"Parte Generale"**;
- da un documento di **"Parte Speciale"**, composto da più protocolli di prevenzione dei rischi specifici per le categorie di reato valutate come rilevanti per la Società.

Nella **"Parte Generale"**, dopo avere illustrato i contenuti ed i presupposti del Decreto 231 (**Capitolo 1**), il Codice Etico (**Capitolo 2**), la funzione del Modello della Società (**Capitolo 3**), sono sintetizzate le principali caratteristiche delle componenti del Sistema di governance e dei Controlli Preventivi adottato dalla Società (**Capitolo 4**), ossia:

- i **principi comportamentali** contenuti nel Codice Etico nonché su un insieme di regole e meccanismi di controllo applicati all'interno di SSB PROJECT, alla base del Sistema di Controllo Interno della Società;

- il **sistema organizzativo**, perfezionato in relazione all'attribuzione delle responsabilità in coerenza con l'esercizio di poteri e funzioni, nel rispetto del principio di separazione delle funzioni, e con la previsione di idonei principi e presidi di controllo;
- il **sistema dei poteri (procure e deleghe, se previste)**, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con le adeguate soglie di approvazione delle operazioni;
- il **sistema di direttive, procedure e istruzioni operative**, atte a regolamentare lo svolgimento delle attività e i relativi controlli, a garantire la separazione delle funzioni e dei compiti tra coloro che svolgono attività essenziali in un processo a rischio, nonché a salvaguardare i principi di trasparenza, verificabilità e inerenza all'attività svolta;
- il **sistema di gestione e controllo integrato**, in grado di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare, tramite il monitoraggio di adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato;
- la **comunicazione e formazione del personale** sugli aspetti del Modello.

Nella "Parte Generale" sono inoltre trattate:

- le caratteristiche, le attribuzioni ed il funzionamento dell'**Organismo di Vigilanza**, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (**Capitolo 5**);
- il **sistema sanzionatorio o disciplinare**, individuato per sanzionare le violazioni delle norme contenute nel Modello e nelle sue componenti (**Capitolo 6**).

La "**Parte Speciale**", invece, si compone:

- di un **documento introduttivo**, descrittivo della metodologia di analisi oggettiva dei rischi e del sistema di controllo interno (**Capitolo 1**);
- di **più protocolli di prevenzione** dei rischi specifici per le categorie di reato valutate come rilevanti per la Società (**Capitolo 2**) che, allo stato attuale, sulla base delle analisi svolte, sono:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25).
- B. Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis).
- C. Reati di criminalità organizzata (art. 24-ter).
- D. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25 decies).
- E. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche a sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies).
- F. Reati Ambientali (art. 25-undecies).
- G. Reati di ricettazione, riciclaggio e di autoriciclaggio dei proventi di attività criminose (art. 25-octies).
- H. Reati Societari (art. 25-ter).
- I. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).
- J. Le aree "strumentali" alle attività sensibili individuate nelle aree "a rischio reato".

Ancorché astrattamente applicabili, non sono state considerate come rilevanti e di interesse prioritario per SSB PROJECT le altre tipologie di reati previsti dal Decreto 231. Tale decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura di SSB PROJECT, delle attività attualmente svolte dalla Società stessa nonché della tipologia di reati indicati.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati allo stato non inseriti nella Parte Speciale, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove Parti Speciali.

Si ribadisce in ogni caso che **la Società condanna qualsiasi comportamento o condotta che possa integrare o favorire la commissione di una qualsivoglia fattispecie di reato contemplata dal Decreto, ancorché intrapresi con la finalità di arrecare un interesse o un vantaggio alla Società.**

3.5. I soggetti destinatari.

Il Modello 231, composto di ogni sua parte (*infra* par. 3.4.), adottato da SSB PROJECT è **vincolante** per:

- i Soci, gli Amministratori, i Direttori, i Dipendenti, ivi compresi i Dirigenti apicali e non, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività (di seguito denominati i "**Destinatari**");

- tutti coloro che, pur non essendo dipendenti della Società, operano direttamente o indirettamente per la stessa in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, occasionale, interinali oppure tramite un contratto di consulenza: Collaboratori a qualsiasi titolo, i Consulenti, i Fornitori, i Partners commerciali (di seguito denominati i “**Terzi Destinatari**”);
- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo, nonché funzioni di carattere disciplinare, consultivo e propositivo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma (di seguito denominati “**Soggetti di fatto**”).

Tutti i Destinatari sono tenuti ad **osservare** e, per quanto di propria competenza, a **far osservare** i principi, le norme di comportamento e i protocolli di prevenzione del rischio reato contenuti nella Parte Speciale e nei singoli Protocolli di prevenzione del rischio-reato del Modello 231 e nel Codice Etico, contribuendo attivamente alla sua attuazione; e precisamente:

- il management dell’azienda è tenuto ad osservare i contenuti del Codice Etico e del Modello 231 nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo il valore economico dell’impresa;
- per i Dipendenti, l’osservanza delle norme del Codice Etico e del Modello 231 deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui agli artt. 2104 ss. del Codice Civile con la conseguente previsione – fermo restando il rispetto di quanto previsto all’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori – di sanzioni disciplinari in caso contrario;
- per i Terzi Destinatari, la violazione di particolare gravità delle norme del Codice Etico e del Modello 231, ledendo il rapporto di fiducia instaurato con la Società, costituisce una causa che legittima SSB PROJECT ad intraprendere azioni contrattuali di risoluzione e di risarcimento dei danni;
- ai clienti è richiesto di prendere atto dell’adozione del Codice Etico e del Modello 231 da parte della Società e di impegnarsi al rispetto dei valori in esso rappresentati, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per il mantenimento del rapporto d’affari. Un’eventuale inosservanza dei principi ivi previsti da parte dei clienti sarà valutata anche ai fini della tutela dei diritti ed interessi della Società.

Eventuali **dubbi** sull’applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello 231 ad un soggetto possono essere sottoposti all’Organismo di Vigilanza dal responsabile dell’area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

3.6. Operatività del Codice etico.

Il Codice Etico (di seguito anche “Codice”) è applicato da SSB Project S.r.l. che ne richiama i valori dell’organizzazione e fissa le linee generali di comportamento, anche per la prevenzione dei reati, nonché da policy e procedure a regolamentazione dell’operatività aziendale.

Il Codice costituisce parte integrante del Modello 231 di SSB PROJECT e si inserisce nel Sistema Normativo e di Gestione dei rischi adottato dalla Società. Il combinato disposto di questi due strumenti normativi – derivanti da un concreto impegno di SSB PROJECT ad autoregolarsi – consentono alla Società di vedere tutelato il proprio prestigio e la propria credibilità, poiché regolano il suo agire nel pieno rispetto delle leggi italiane vigenti, delle leggi internazionali e dei paesi nei quali opera, nonché la conformità del proprio operato ai principi di concorrenza leale, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi di tutti gli stakeholders.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l’adozione di comportamenti in contrasto con i principi e le regole di condotta contenuti nel presente Codice Etico e nel Modello 231, nonché nelle procedure aziendali che danno concreta attuazione ai medesimi. Il Codice contiene i principi e le norme di comportamento che arricchiscono i processi decisionali della Società e orientano i comportamenti dei destinatari. Esso non intende descrivere in dettaglio ogni Legge, norma o politica aziendale applicabile ma intende stabilire una **politica d’impresa** basata su principi e valori in grado di orientare le condotte tenute dai dipendenti SSB PROJECT e dalle terze parti che agiscono per conto della Società.

SSB PROJECT è, infatti, ben consapevole che, oltre che per la qualità del servizio, è valutata dagli *stakeholder* anche sulla base della sua capacità di conformarsi ai valori etici assoluti e comunque codificati da leggi e regolamenti.

L’osservanza del presente Codice Etico è fondamentale per il buon funzionamento, l’affidabilità e la reputazione della Società nonché per evitare qualsiasi coinvolgimento della stessa nell’eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti da parte degli organi sociali, dei Dirigenti o dei dipendenti.

Tuttavia, pur esponendo un insieme di principi etici di sicuro aiuto nel processo decisionale, il Codice Etico deroga a favore di leggi, norme locali, politiche aziendali e procedure operative più specifiche e rigorose che su di esso prevalgono.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle **obbligazioni contrattuali** di tutte le Persone di SSB PROJECT, ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La **violazione dei principi** e dei contenuti del Codice potrà costituire **inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare**, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

3.7. Regole di comunicazione e informazione.

SSB PROJECT si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Modello 231, del Codice Etico e del Sistema disciplinare informandone adeguatamente sul contenuto tutti i destinatari e i terzi destinatari e fornendo loro il necessario supporto nell'interpretazione e nella corretta applicazione delle indicazioni contenute nel presente documento.

In particolare, del Modello 231 del Codice Etico e del Sistema disciplinare è data ampia **diffusione interna** mediante:

- la **distribuzione** a tutti i Destinatari;
- l'**affissione** dello stesso in un luogo della sede aziendale accessibile a tutti;
- l'ideazione di **sistemi di verifica**, di prevenzione e controllo, circa l'effettiva osservanza del Codice Etico, volti a garantire qualora fosse ritenuto necessario, l'applicazione di azioni correttive;
- i **nuovi assunti**, al fine di assicurare agli stessi le conoscenze di primaria rilevanza, sono informati circa il Modello 231 e il Codice Etico, il CCNL applicabile e il Decreto Legislativo 231/01, compresi i principali strumenti di attuazione dello stesso implementati dalla Società. All'atto della sottoscrizione del contratto di assunzione, sarà loro consegnata copia del Codice Etico, del CCNL e del Modello 231, sottoscrivendone la presa visione.

Con particolare riferimento, invece, ai Terzi Destinatari e comunque a qualunque altro interlocutore, **SSB PROJECT** provvede ad una **diffusione esterna** così definita:

- **informare** tali soggetti circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Modello 231, mediante consegna di una copia dello stesso;
- **divulgare** del Modello 231 mediante la pubblicazione sul sito internet aziendale;
- esigere dagli stessi il **rispetto** il Modello 231 e del Codice Etico;
- far sottoscrivere **clausole** e/o comunque **dichiarazioni** (cosiddetta clausola di assoggettamento dei terzi) contenute e/o comunque allegate ai relativi contratti volte, per un verso a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello 231 e del Codice Etico e, per l'altro verso, a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale che verranno applicate a seguito della violazione di tale impegno;
- adottare, se contrattualmente prevista, la **risoluzione contrattuale** ipso iure laddove i Terzi Destinatari nello svolgimento delle proprie attività non si siano conformati alle norme etiche contenute nel presente documento.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice Etico potranno essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza.

3.8. Formazione continua.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici **Piani di Formazione** (corsi e seminari), di breve, medio e lungo periodo, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto 231, del Modello 231, del Codice Etico e del Sistema disciplinare da parte di tutte le direzioni e funzioni aziendali.

L'erogazione della formazione deve essere **differenziata** a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli Amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione competente.

La **formazione** del Personale ai fini dell'attuazione del Modello 231, del Codice Etico e del Sistema disciplinare è **obbligatoria** per tutti i destinatari.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la **tracciabilità** delle **iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze** dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, ecc..

La formazione può svolgersi anche **a distanza** o mediante l'utilizzo di **sistemi informatici** volti a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e delle procedure ad esso connesse, al fine di accrescere la cultura del controllo ed i valori etici all'interno della Società. Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché delle procedure ad esso connesse, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola 231, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

3.9. Obbligo di conoscenza e segnalazione violazioni.

I Destinatari sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Modello 231, del Codice Etico e del Sistema disciplinare e tutte le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della loro funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni.

I Destinatari devono altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Modello 231, dal Codice Etico e dal Sistema disciplinare, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o della relazione di affari.

È fatto **obbligo** a ciascuna Persona di SSB PROJECT di:

- astenersi da comportamenti contrari ai principi e alle norme contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Modello 231 e del Codice Etico;
- richiedere ai terzi con i quali la società entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Modello 231 e del Codice Etico;
- riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni e qualsiasi richiesta di violazione sia stata loro rivolta;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

È pertanto obbligo di ciascun Destinatario e Terzo Destinatario segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi del presente documento attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica ordinaria odv.ssbprojectsrl@gmail.com

L'OdV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni. SSB PROJECT garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

3.10. Regole per le modifiche e l'aggiornamento.

Il Modello 231, complessivamente inteso di tutte le sue parti e Allegati, **deve** sempre essere **tempestivamente modificato o integrato**, con deliberazione dell'Assemblea dei Soci, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, devono essere **segnalati** dall'Organismo di Vigilanza in **forma scritta** all'Amministratore, affinché questi possa assumere le decisioni conseguenti.

Le modifiche delle **procedure aziendali** necessarie per l'attuazione del Modello 231 avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale mediante la **pubblicazione sul sito internet aziendale** e tramite apposita **comunicazione di massa** (e-mail o in bacheca aziendale) a cura della funzione competente.

3.11. Monitoraggio dell'Organismo di vigilanza.

In relazione al Modello 231 e al Codice Etico l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- monitorarne l'applicazione da parte dei soggetti interessati, accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli *stakeholder* interni ed esterni;
- relazionare periodicamente all'Organo Amministrativo sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del documento.

SSB PROJECT incoraggia tutti i Destinatari e i Terzi Destinatari a rivolgersi all'Organismo di Vigilanza in caso di dubbio su quale sia il comportamento più appropriato da tenere in specifiche circostanze.

3.12. Segnalazione delle violazioni.

In caso di accertata violazione del Modello 231 o del Codice Etico – la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai destinatari – sono adottati, per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con la normativa applicabile, provvedimenti sanzionatori, che potranno anche determinare la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni subiti.

I soggetti interessati possono segnalare all'OdV per iscritto, in forma non anonima, ogni violazione, sospetto o richiesta di violazione del Codice Etico attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica ordinaria: odv.ssbprojectsrl@gmail.com

Questi provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente i soggetti interessati dalla presunta violazione, garantendo la riservatezza dell'identità di entrambi, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate. Tuttavia, si richiede di astenersi dall'avanzare segnalazioni il cui unico scopo è la delazione verso il soggetto interessato.

Il modello di governance e i presidi di controllo.

SOMMARIO: 4.1. Il modello di governance di SSB Project. – 4.2. Il Sistema di Controllo Interno (SCI). – 4.3. Il Sistema Normativo Interno (SNI). – 4.4. La gestione delle risorse finanziarie.

4.1. Il modello di governance di SSB Project S.r.l.

SSB PROJECT è stata costituita il 21/11/2001 come società a responsabilità limitata, secondo il diritto commerciale italiano, dal Geometra Salvatore Maisto, imprenditore, innanzi alla Dott.ssa Maria Rosaria Foggia, iscritta presso il Collegio Notarile del Distretto di Sante Maria Capua Vetere, con atto notarile del 31/10/2001, registrata in Aversa al n. 1867, con numero di Repertorio 27920 e numero di Raccolta 6911, iscritta alla Camera di Commercio Industria Artigiana e Agricoltura di Caserta al n. CE-197581. Fin dalla sottoscrizione dell'atto costitutivo, il Geom. Salvatore Maisto risulta socio unico di SSB PROJECT, come tale titolare del 100% delle quote sociali, e Amministratore unico della Società, nella cui pienezza dei poteri ha deliberato, sottoscritto e versato la somma in denaro pari ad € 10.350,00, costituente il capitale sociale iniziale.

Dalla visura camerale aggiornata al 16/02/2022 risulta che in data 14/06/2002 viene iscritta la delibera di variazione del capitale sociale in aumento, pari ad € 92.350,00, costituito da conferimenti in denaro. SSB PROJECT ha sede legale in Napoli al Viale della Costituzione IS. A/3 – Centro Direzionale e possiede numero di P.IVA e Codice Fiscale 03108520614.

SSB PROJECT svolge, prevalentemente, attività nel settore dei lavori edili, movimentazione terreno, costruzione di strade, raggiungendo negli anni e con il know-how, un elevato livello qualitativo riconosciuto sia dai clienti privati che da quelli pubblici.

La Società aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri stakeholder; la capacità di perseguire in modo efficace la sua mission è strettamente connessa alle relazioni con essi costruite e alla reputazione consolidata nel tempo (*infra* Capitolo 2.2.).

Ai sensi dell'art. 4 del vigente Statuto sociale, le principali attività che, di fatto, vengono svolte da SSB PROJECT sono, dunque, le seguenti:

- Attività di impresa edile, e quindi la assunzione e al esecuzione dei seguenti lavori: lavori di terra con eventuali opere connesse in muratura e cemento armato di tipo corrente, lavori per la costruzione e/o demolizione e/o manutenzione di edifici civili industriali monumentali, completi di impianti ed opere connesse ed accessorie, e di opere murarie relative ai complessi per la produzione e distribuzione di energia; opere speciali in cemento armato; lavori di costruzioni e pavimentazioni stradali, rilevatori aeroportuali e ferroviari; lavori di segnaletica e sicurezza stradale; lavori di pavimentazioni con materiali speciali; lavori idraulici quali la costruzione di acquedotti, fognature, impianti di irrigazione, gasdotti ed oleodotti; lavori di difesa e sistemazione idraulica; lavori di sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico; lavori speciali (quali la costruzione di impianti di sollevamento, di potabilizzazione, di depurazione delle acque, impianti di trattamento rifiuti e termo valorizzatori): opere di ingegneria naturalistica; lavori di scavo a sezione obbligata e movimento terra in genere, con relativo trasporto a rifiuto;
- L'attività di acquisto e vendita di terreni, la lottizzazione degli stessi, la costruzione e la vendita di immobili di qualsiasi tipo in proprio e/o per conto terzi, con esecuzione diretta e/o mediante conferimento di appalti a terzi; la edificazione e/o ristrutturazione e/o frazionamento di fabbricati in genere, l'acquisto e la vendita degli stessi, nel complesso e/o delle singole unità immobiliari e ogni altra attività inerente;
- La società può compiere tutti gli atti occorrenti esclusivo ad esclusivo giudizio dell'organo amministrativo, per l'attuazione dell'oggetto sociale, e così tra l'altro in via esemplificativa: partecipare e concorrere a trattative, aste, licitazioni e gare ed appalti indetti da enti pubblici in genere, inclusi quelli territoriali, nonché da privati;
- La società può assumere personale, acquistare e vendere macchinari, mezzi, attrezzature, impianti e materiali e beni mobili, stipulare appalti e o subappalti, noleggi, trasporti e contratti per prestazioni di servizi e/o beni in genere; effettuare operazioni commerciali ed industriali, bancarie, fidejussorie e cambiarie, ipotecarie ed immobiliari, compresi l'acquisto, la vendita, e la permuta di beni mobili, anche registrati, immobili e diritti immobiliari; concedere fidejussioni avalli e garanzie reali a favore di terzi; ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento, anche

agevolato, con istituti di credito, banche, società e privati, concedendo le opportune garanzie mobiliari ed immobiliari, reali e personali: richiedere in genere agevolazioni e contribuzioni previste per le attività sociali da disposizioni normative e/o regolamentari regionali, nazionali e comunitarie; entro i limiti consentiti dall'art. 2361 c.c. e dalla Legge n.197/91;

- Può acquistare, anche a titolo gratuito, aziende (o rami d'azienda) e assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze e partecipazioni sotto qualsiasi forma in altre imprese e società od enti con oggetto simile affine o complementare al proprio; e in genere compiere qualunque altra attività comunque connessa, dipendente ed utile per il raggiungimento dello scopo sociale, con la precisazione che devono intendersi sempre comunque escluse quelle attività per legge riservate a particolari imprese quali l'attività fiduciaria e/o di compravendita di titoli o valori o di intermediazione finanziaria (leggi n. 77/83 e n. 1/91 e s.m.i.), o l'esercizio in via prevalente delle attività finanziarie ovvero la raccolta del risparmio tra il pubblico (Decreto Legislativo 1/9/93 n.385 e s.m.i.).

Il modello di governance di SSB PROJECT e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il modello organizzativo, infatti, è stato creato tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa.

Nello Statuto sociale è definito il modello di amministrazione e controllo adottato e sono dettate le linee fondamentali per la composizione e la divisione dei poteri degli organi sociali, nonché i rapporti fra questi. Più specificamente, integrando le disposizioni di legge, lo statuto fissa i criteri e le modalità per l'individuazione dei soggetti che al più alto livello concorrono, a vario titolo, alla gestione e al controllo dell'impresa.

Alla luce delle disposizioni statutarie e tenendo conto della necessità di dotare la Società di un'organizzazione tale da garantire autonomia, efficacia ed efficienza operativa, la Società ha privilegiato il c.d. “**sistema tradizionale**” italiano nel quale, fermi i compiti dell'Assemblea dei soci, la gestione strategica della Società è affidata all'**Amministratore Unico** di SSB PROJECT.

La struttura organizzativa della Società, disegnata per perseguire da un lato la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra i diversi attori e dall'altro la massima efficienza possibile, è caratterizzata dalla distinzione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

L'articolazione della struttura organizzativa di SSB Project S.r.l. è delineata nel seguente modo:

- **una linea di servizio:** si identifica nella linea del “**Direttore Tecnico**”;
- **funzioni /unità organizzative di staff:** svolgono le proprie attività per la linea di servizio.

In particolare, per SSB Project S.r.l. operano le seguenti funzioni/unità di staff:

- “Amministrativo banche, finanza”;
- “Risorse del personale”;
- “Bilancio e contabilità”;
- “Sicurezza”;
- “Responsabile Tecnico”.

L'Amministratore Unico, al fine di assicurare un'efficacia di azione continuativa, decentrando al contempo il potere decisionale, ha conferito delle deleghe di funzioni aziendali rispettivamente alle seguenti funzioni:

- “Amministrativo banche, finanza”;
- “Risorse del personale”;
- “Bilancio e contabilità”;
- “Sicurezza”;
- Responsabile Tecnico

Le deleghe così costituite sono parte integrante del presente Modello 231, sono custodite in originale presso la sede della Società in Napoli, Viale della Costituzione IS. A/3 – Centro Direzionale a cura dell'Amministratore.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro (nel prosieguo del documento, in breve, anche “SSL”), la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e quindi gestire – i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, sulla base di quanto dichiarato nel Documento di Valutazione dei Rischi, operano i soggetti di seguito indicati:

- Datore di Lavoro;
- Servizio di Prevenzione e Protezione (comprensivo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione o RSPP e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione o ASPP);
- Addetto alle emergenze antincendio;
- Addetto al primo soccorso;
- Medico Competente;
- Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Lavoratori.

SSB PROJECT applica il Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori “Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi” del 30/07/2019 (di seguito anche “CCNL”).

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai Sindacati e il diritto alla contrattazione collettiva. La presenza dei Sindacati è testimoniata dalla partecipazione dei lavoratori alle diverse organizzazioni sindacali FIM CISL, UILM, UIL, CONFSAL. I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro mediante appositi spazi nelle bacheche aziendali destinati ad ogni componente sindacale per affiggere comunicazioni e/o avvisi.

4.2. Il Sistema di Controllo Interno (SCI).

Il **Sistema di Controllo Interno (SCI)** adottato da SSB PROJECT consistente nella definizione di strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali volte a consentire una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, così come attraverso la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la circolazione delle informazioni, integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati e coerenti con le *best practice* in

materia.

Il Sistema di Controllo Interno adottato si articola secondo un modello a due livelli di controllo:

- **primo livello di controllo:** identificato con i “Responsabili di Funzioni/Unità organizzative”, i quali sono chiamati a valutare, gestire e monitorare i rischi di competenza in relazione ai quali individuano e attuano specifiche azioni di trattamento;
- **secondo livello di controllo:** identificato nel “Direttore Tecnico”, il quale è chiamato a monitorare i principali rischi per assicurare l'efficacia e l'efficienza del loro trattamento, monitorare l'adeguatezza e l'operatività dei controlli posti a presidio dei principali rischi e, inoltre, fornisce supporto al primo livello nella definizione e implementazione di adeguati sistemi di gestione dei principali rischi e dei relativi controlli.

L'articolazione del primo e secondo livello di controllo è da ritenersi coerente con la dimensione, la complessità, il profilo di rischio specifico e con il contesto regolamentare in cui SSB PROJECT opera. Il Sistema di Controllo Interno prevede, ad oggi, un graduale processo di miglioramento e implementazione della cultura della compliance il cui primo passo significativo è rappresentato dall'adozione dei seguenti strumenti di gestione e controllo:

- **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo:** previsto e disciplinato dal D. Lgs. n. 231/2001 per mappare tutte le aree a rischio reato e per adottare regole di condotta interne in grado di prevenire e ridurre il rischio di commissione di illeciti penali da parte delle figure di vertice o delle persone sottoposte all'altrui vigilanza e controllo nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Il documento “I protocolli di prevenzione del rischio-reato presupposto” (Capitolo 2 della Parte Speciale) individua per ciascuna fattispecie di reato-presupposto il processo aziendale, le correlate “Attività Sensibili” e i relativi standard di controllo specifici. Questo è custodito presso l'Organismo di Vigilanza e comunicato dall'Organismo di Vigilanza alla funzione “Amministrazione”. Ferma restando l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231, il management e i dipendenti di SSB PROJECT sono tenuti all'osservanza dei protocolli di prevenzione ivi esplicitati;
- **Modello di gestione delle segnalazioni anonime (c.d. “whistleblowing”):** per effetto della L. n. 179 del 30 novembre 2017 in materia di “Disposizioni per la gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, i Modelli organizzativi, per essere idonei ad escludere la responsabilità amministrativa degli enti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, dovranno prevedere uno o più canali che consentano “segnalazioni circostanziate di condotte illecite” rilevanti ai sensi del Decreto 231, “fondate su elementi di fatto precisi e concordanti” e “almeno un canale idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante”. In ottemperanza a quanto descritto dalla succitata legge, SSB PROJECT garantisce la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni inoltrate dai Destinatari del Modello 231, anche in forma confidenziale o anonima, proteggendone la riservatezza e l'anonimato.

4.3. Il Sistema Normativo Interno (SNI).

Nell'ottica del miglioramento continuo, con l'adozione del Modello 231 SSB PROJECT ha avviato il percorso di costituzione di un proprio Sistema Normativo Interno (SNI) che inquadra l'insieme dei macroprocessi aziendali (“mappa dei processi”) e definisce i principi e le modalità di svolgimento delle attività in modo da garantire, da un lato, efficacia ed efficienza dei processi e, dall'altro, il rispetto del quadro di riferimento generale composto dalle disposizioni di legge, dallo Statuto, dal Modello 231 e dai connessi protocolli di prevenzione del rischio-reato, dal Codice Etico e dal Sistema di Controllo Interno.

Il principale documento di riferimento è il **Codice Etico (infra Capitolo 2)**: esso costituisce un'unica fonte di riferimento per tutti i dipendenti e coloro che rappresentano SSB PROJECT e si applica a tutti i dipendenti e contrattisti che agiscono per conto della Società.

Tutti i Partner commerciali e le terze parti possono avere diretto impatto sulla reputazione attraverso il loro comportamento. Per questo è importante che condividano l'impegno della Società per la sostenibilità, l'etica e la conformità agendo in conformità con le responsabilità menzionato ulteriormente il Codice.

SSB PROJECT condivide e recepisce l'insieme dei valori distintivi posti al centro del Codice Etico che orientano il modo di condurre gli affari.

I valori fondamentali di SSB PROJECT sono:

- operare con integrità,

- avere cura,
- lavorare insieme,
- fare la differenza,
- reimmaginare i limiti del possibile.

La Società si aspetta che tali valori ne definiscano l'identità, uniscano dipendenti e collaboratori all'organizzazione e convincano gli stakeholder a lavorare per e con la Società.

È peraltro indispensabile che tali valori non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti alla Società.

SSB Project ha scelto di implementare la governance e stabilire, documentare, attuare e tenere aggiornato un proprio Sistema di Gestione Qualità, Sicurezza ed Ambiente, in accordo ai requisiti delle normative internazionali UNI EN ISO 9001:15, UNI ISO 45001:18; UNI EN ISO 14001:15.

4.4. La gestione delle risorse finanziarie.

L'art. 6, co. 2, lett. c) del D. Lgs. n. 231/2001, dispone che i Modelli prevedano modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati. La ragione di tale previsione è da rinvenire nel fatto che numerose fattispecie di reato rilevanti per la disciplina in parola, possono essere realizzate tramite le risorse finanziarie della Società.

È stato analizzato il processo di gestione delle risorse finanziarie al fine di accertare che esso sia basato su specifici principi di controllo quali:

- la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle singole operazioni;
- il monitoraggio sulla corretta esecuzione delle diverse fasi del processo:
 - richiesta di disposizione di pagamento specificamente formalizzata;
 - autorizzazione della funzione competente;
 - controllo della corrispondenza tra bene ricevuto e bene ordinato;
 - verifica del pagamento;
 - controllo della fattura;
 - inserimento in contabilità;
 - la documentazione dei controlli svolti.

L'Organismo di Vigilanza.

SOMMARIO: 5.1. Premessa. – 5.2. Composizione, nomina e durata. – 5.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità. – 5.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso. – 5.5. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno. – 5.6. Funzioni e poteri. – 5.7. Reporting nei confronti degli organi societari. – 5.8. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza. – 5.8.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. – 5.8.2. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e per la trasmissione di informazioni rilevanti relative al Modello. – 5.9. Prestazioni da parte di terzi. – 5.10. Raccolta e conservazione di informazioni. – 5.11. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza. – 5.12. Autonomia operativa e finanziaria. – 5.13. Retribuzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

5.1. Premessa.

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, il Decreto 231, all'art. 6 lettera b), prevede a carico dell'Ente anche l'obbligatoria istituzione di un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso.

Il Datore di Lavoro di SSB PROJECT ha, pertanto, individuato l'Organismo di Vigilanza ("OdV"), regolandone la composizione e richiamando le responsabilità in coerenza con le previsioni del Decreto 231.

L'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, può avvalersi, oltre che della struttura sua propria, del supporto di quelle funzioni aziendali di SSB PROJECT, che di volta in volta si possano rendere utili per il perseguimento del fine detto, nonché, eventualmente, anche di consulenti esterni.

5.2. Composizione, nomina e durata.

Tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e delle caratteristiche organizzative della Società, l'OdV di SSB PROJECT ha una struttura monocratica ed è nominato con delibera dall'amministratore unico.

L'OdV di SSB PROJECT è un organo monocratico il cui componente è scelto tra professionisti aventi le seguenti caratteristiche:

- esperti in tematiche legali del diritto amministrativo, del diritto penale e nella verifica del Sistema di Controllo Interno e dei rischi aziendali;
- esperti con competenze in materia legale, con specifiche competenze in relazione al Decreto 231 e alle attività svolte dalla Società.

Più in generale, i componenti vengono individuati in modo da soddisfare nel complesso dell'organismo definito i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione e di garantire la conoscenza delle peculiarità dell'organizzazione.

In particolare, l'individuazione dell'OdV di SSB PROJECT, effettuata tenendo in considerazione quanto statuito dal Decreto 231 e atteso dalle Linee Guida di Confindustria nonché dalle *best practices* di riferimento, è improntata a soddisfare ai requisiti di:

- **autonomia ed indipendenza**, in quanto è previsto:
 - che le attività di controllo svolte dall'OdV non siano sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni alla Società;
 - che i componenti dell'OdV siano in prevalenza professionisti esterni;
 - che, a garanzia del principio di terzietà, l'OdV riporti direttamente all'Organo Amministrativo, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci e ai componenti dell'Organo di Controllo;
 - che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, né partecipi a decisioni ed attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - che l'OdV abbia disponibilità di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - che le regole di funzionamento interno dell'OdV siano definite ed adottate dallo stesso organismo;

- **professionalità**, in quanto è previsto che i professionisti componenti l'OdV siano scelti tra soggetti in possesso di specifiche competenze ed esperienze sia sotto il profilo dell'attività di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle conoscenze giuridiche e possano, qualora ritenuto necessario, avvalersi di competenze specifiche esterne all'Organismo;
- **continuità di azione**, in quanto è previsto che l'OdV sia un organismo *ad hoc* dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello. All'Organismo, inoltre, è riservato uno specifico budget dedicato allo svolgimento delle proprie attività e sono conferiti allo stesso tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza.

La durata dell'OdV è stabilita dall'Amministratore all'atto della nomina. L'OdV può essere revocato solo per giusta causa e decade automaticamente in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumerne la carica.

In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede alla nomina dei componenti necessari per la reintegrazione dell'OdV, fatto salvo il periodo di *vacatio* necessario per l'individuazione di un nuovo membro dell'OdV.

L'OdV riporta direttamente all'Organo Amministrativo; in caso di sua inerzia, l'OdV si può rivolgere all'Organo di Controllo o all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso.

5.3. Requisiti di nomina e cause di ineleggibilità.

Possono essere nominati membri dell'OdV soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di specifiche professionalità. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

L'Organo Amministrativo valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i membri dell'Organismo possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi. In ogni caso, la selezione dei componenti dell'OdV deve essere effettuata tenendo conto delle finalità del Decreto 231 e dell'esigenza primaria di assicurare adeguatezza ed effettività del Modello 231.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e, in caso di elezione, la decadenza automatica da detta carica, senza necessità di una delibera di revoca da parte dell'Assemblea dei Soci, che provvederà alla sostituzione.

5.4. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso.

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire solo attraverso **deliberazione dell'Assemblea dei Soci** e solo in presenza di **giusta causa**.

Sono **condizioni** legittimanti la **revoca per giusta causa**:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV in caso composizione collegiale;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'Organismo di Vigilanza in caso di composizione collegiale.

In presenza di giusta causa, l'Amministratore revoca la nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata all'Amministratore.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inadeguato, anche con segnalazione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza in caso di composizione collegiale.

5.5. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza è demandata allo stesso organismo, il quale può definire gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc. È, pertanto, responsabilità e facoltà dell'OdV dotarsi di un Regolamento interno disciplinante le modalità operative del proprio funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'OdV è tenuto a riunirsi con cadenza trimestrale, nel rispetto del principio di continuità d'azione, e a redigere apposito verbale delle riunioni;
- le deliberazioni devono essere assunte a maggioranza.

5.6. Funzioni e poteri.

All'OdV sono attribuite le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, ossia della sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, attraverso la formulazione di specifici suggerimenti, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Per lo svolgimento delle attività correlate a tali funzioni, l'OdV può avvalersi del supporto di strutture preposte ad attività di controllo e verifica della Società nonché di consulenti esterni.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione del Modello, ma anche, e necessariamente, nel rispetto dell'esigenza di monitorare costantemente lo stato di attuazione e l'effettiva rispondenza del Modello alle esigenze di prevenzione evidenziate dal Decreto. Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa patologica condizione. Si tratterà, allora, in relazione ai casi ed alle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle singole funzioni/unità organizzative/strutture aziendali al rispetto del Modello;
 - segnalare ai responsabili delle singole funzioni/unità organizzative/strutture aziendali gli aspetti rispetto cui ritenga debbano essere apportate correzioni o modifiche;
 - segnalare i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni/unità organizzative;
- qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati

dal Decreto, è compito dell'OdV attivarsi per sollecitarne l'aggiornamento da parte dell'Organo Amministrativo. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminabili, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

Al fine di poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV può inoltre effettuare, senza preavviso, controlli sull'effettiva osservanza del Sistema dei Controlli Preventivi previsto.

5.7. Reporting nei confronti degli organi societari.

Semestralmente, l'OdV è tenuto a presentare all'Amministratore, all'Assemblea dei Soci, nonché all'Organo di Controllo, una relazione scritta che evidenzi:

- l'attività da esso stesso svolta nell'arco dell'anno nell'adempimento dei compiti assegnatigli;
- l'attività da svolgersi nell'arco dell'anno successivo;
- il rendiconto relativo alle modalità di impiego delle risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all'OdV.

L'OdV è tenuto a relazionare per iscritto all'Amministratore, al Direttore Tecnico e all'Organo di Controllo in merito:

- allo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano delle attività, motivandoli;
- agli esiti delle attività di monitoraggio in merito all'attuazione del Modello, ovvero i risultati delle attività di verifica sugli atti e sulle procedure di cui al presente Modello, evidenziando eventuali problematiche significative scaturite dalle attività di verifica;
- alle eventuali violazioni del Modello riscontrate, da riportare immediatamente.

L'OdV può, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare per iscritto, ai referenti dei processi aziendali, i risultati delle verifiche svolte, qualora dalle stesse emergano aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, è opportuno che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- segnalare per iscritto ai soggetti interessati eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) evitare il ripetersi dell'accadimento, ed a tal fine fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate per iscritto dall'OdV all'Amministratore e al Direttore Tecnico, richiedendo anche il supporto dei soggetti aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze. È compito dell'OdV notificare all'Amministratore e al Direttore Tecnico eventuali significativi ritardi nell'implementazione delle azioni correttive individuate dalle strutture aziendali. In ogni caso, l'OdV è tenuto a comunicare senza indugio all'Amministratore e al Direttore Tecnico le eventuali violazioni delle norme contemplate dal Modello che possano comportare un coinvolgimento della Società in procedimenti amministrativi ex D. Lgs. n. 231/2001.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto l'Amministratore e il Direttore Tecnico chiedendo che sia convocata l'Assemblea dei Soci, qualora riscontri una violazione che riguardi i vertici dell'Azienda, ed in particolare qualora l'illecito sia stato posto in essere da un Socio od un Consigliere di Amministrazione.

Gli eventuali incontri tra l'OdV e l'Amministratore, il Direttore Tecnico e/o l'Organo di Controllo devono essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali da custodirsi da parte dell'OdV stesso.

5.8. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza.

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi di informazione nei confronti di tale organismo in ossequio all'art. 6, comma 2, lettera d) del Decreto 231.

5.8.1. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'effettiva attuazione del Modello, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che possano rendere eventualmente possibile il verificarsi del reato, devono essere obbligatoriamente trasmesse per iscritto all'OdV da parte dell'Amministratore e/o del Direttore Tecnico ovvero da parte dai responsabili delle strutture organizzative aziendali le informazioni richieste dallo stesso Organismo e le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico, nonché le anomalie o atipicità al riguardo riscontrate.

Devono essere trasmesse all'OdV tutte le informazioni ritenute rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale ispezione dell'OdV stesso.

A questo riguardo, devono essere trasmesse senza indugio informazioni relative a situazione di rischio reale o potenziale di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto 231, tra cui, a titolo esemplificativo:

- notizie di diretta rilevazione, ovvero riportate da altri, in merito a possibili violazioni, o tentativi di violazione, di quanto indicato nel Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico e, in generale, nelle procedure e regole aziendali;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che coinvolgono la Società, per i reati di cui al Decreto 231;
- comunicazioni interne ed esterne riguardanti il personale della Società relative a qualsiasi situazione che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto 231;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai Soci, Amministratori, Direttori, dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto 231;
- notizie relative a procedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti del personale, delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o con il Modello 231 e/o i protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o il Codice Etico;
- eventuali richieste di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio per ottenere un indebito vantaggio;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi ovvero ad aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es.: costituzione di "fondi a disposizione di organi aziendali", significative o atipiche operazioni interessate al rischio ecc.);
- copia dei verbali delle riunioni dell'Assemblea dei Soci, dell'Amministratore, del Direttore Tecnico e del Collegio Sindacale;
- notizie relative a commesse ottenute da Enti Pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità od interesse, con dei prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare ovvero a trattativa privata;
- rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergono o possano emergere comportamenti non conformi alle norme di cui al Decreto 231 e che incidano sull'osservanza del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di SSB PROJECT che, in ragione delle funzioni svolte, vengano in possesso di notizie relative alla commissione o alla possibile o tentata commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231 che interessino la Società o a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV attraverso segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

5.8.2. Canali per l'effettuazione di segnalazioni e per la trasmissione di informazioni rilevanti relative al Modello.

La comunicazione verso l'OdV da parte dei soggetti interessati che potrebbero venire in possesso delle informazioni di cui sopra, nonché di notizie relative alla commissione di reati o a "pratiche" non in linea con il Modello e le sue componenti può avvenire tramite posta ordinaria all'indirizzo dedicato di posta elettronica: odv.ssbprojectsrl@gmail.com

SSB PROJECT si impegna affinché i **soggetti che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e ad implementare misure atte a tutelare la riservatezza dell'identità** degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e pertanto non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevano o siano coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dalla legge.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'inchiesta solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'inchiesta, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Nei confronti di chi effettua una segnalazione non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

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

SSB PROJECT si impegna affinché l'OdV e ciascuno dei suoi membri, nonché le risorse di cui lo stesso si può avvalere per l'espletamento delle attività di verifica (siano questi soggetti interni che esterni alla società) non subiscano da parte della Società stessa o dai suoi dipendenti, conseguenze ritorsive di alcun tipo per effetto dell'attività svolta.

5.9. Prestazioni da parte di terzi.

Le prestazioni di beni o servizi da parte di terzi soggetti con particolare riferimento a beni e servizi che possano riguardare attività sensibili, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, nonché le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per la Società di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, manleve, applicazione di penali, risarcimento del danno, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

5.10. Raccolta e conservazione di informazioni.

Ferma restando la piena autonomia e libertà d'azione dell'Organismo, la Società può individuare un

referente incaricato di agevolare l'attività dell'OdV nell'espletamento dei suoi compiti.

Le informazioni, segnalazioni, report che vengono inviati all'OdV sono conservati dall'OdV stesso in un apposito archivio il cui accesso è consentito solo ai membri dell'OdV.

I componenti dell'OdV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

5.11. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV, si evince come ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello con esclusione, quindi, di alcuna responsabilità penale in proposito.

SSB PROJECT potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'OdV, quali ad esempio specifiche forme di assicurazione.

5.12. Autonomia operativa e finanziaria.

Al fine di dotare l'OdV di effettiva autonomia e capacità, è previsto che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza delle attività svolte, in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico;
- l'OdV, al fine di ottenere, ricevere e raccogliere ogni informazione o dato utile per lo svolgimento della propria attività, abbia libero accesso presso tutte le funzioni/unità organizzative della Società e conseguentemente presso tutto il personale delle stesse, senza necessità di ottenere di volta in volta alcun consenso.

L'Amministratore e/o il Direttore Tecnico dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie di cui l'OdV dovrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti cui è tenuto (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.) e di cui l'OdV dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del reporting periodico.

5.13. Retribuzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore e/o il Direttore Tecnico possono riconoscere emolumenti ai membri dell'OdV.

Ove riconosciuti, tali emolumenti sono stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Assemblea dei Soci.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio di tutela del Modello 231 e del Codice Etico.

SOMMARIO: 6.1. Operatività del Sistema Disciplinare. – 6.2. Struttura del Sistema Disciplinare. – 6.3. I soggetti destinatari. – 6.3.1. I soggetti in posizione “apicale”. – 6.3.2. I soggetti subordinati: il Personale. – 6.3.3. Gli altri soggetti. – 6.4. Definizione di “violazione” del Modello 231, dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e del Codice Etico. – 6.5. Le sanzioni disciplinari. – 6.5.1. Criteri per l’irrogazione della sanzione disciplinare. – 6.5.2. Le sanzioni nei confronti dei soggetti “apicali”. – 6.5.3. Le sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati. – 6.5.4. Le sanzioni nei confronti degli altri destinatari. – 6.6. Il procedimento sanzionatorio. – 6.7. Il sistema delle segnalazioni anonime (whistleblowing). – 6.8. Registro.

6.1. Operatività del Sistema Disciplinare.

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231 è condizione essenziale per garantire l’effettività e l’efficacia del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l’articolo 6, co. 2, lett. e) del Decreto 231 prevede che i Modelli di Organizzazione e Gestione devono *“introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L’applicazione delle sanzioni determinate ai sensi del Decreto 231 prescinde dall’esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte da SSB PROJECT in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello 231 stesso possano determinare.

Tali norme non sostituiscono le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari ma anzi le ricomprendono, ne recepiscono le previsioni e trovano attuazione a prescindere dall’esito dell’eventuale procedimento penale avviatosi.

Il presente Sistema Disciplinare è stato, pertanto, predisposto nel rispetto di tutte le previsioni del codice civile, dedicate al rapporto di lavoro, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”) e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), adottato da SSB PROJECT.

SSB PROJECT condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse della Società ovvero con l’intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

L’Organismo di Vigilanza segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitora, di concerto con la funzione Risorse Umane, l’applicazione delle sanzioni disciplinari.

6.2. Struttura del Sistema Disciplinare.

Il Sistema Disciplinare adottato da SSB PROJECT è così strutturato:

- articolato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi di:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;
 - violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni correlate al Modello 231, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, delle prescrizioni statutarie e legislative e delle disposizioni applicabili;
 - violazioni delle misure di tutela di chi effettua segnalazioni;
 - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, delle prescrizioni statutarie e legislative e delle disposizioni applicabili;
- prevede una procedura di contestazione delle suddette violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio stesso;

- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione delle sanzioni irrogabili in relazione ai destinatari;
- è coerente con le regole aziendali in materia di violazione delle procedure organizzative interne.

6.3. I soggetti destinatari.

6.3.1. I soggetti in posizione “apicale”.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello 231 e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all’organizzazione della società, una posizione c.d. “apicale”.

A mente dell’art. 5, co. 1, lett. a) del Decreto 231, rientrano in questa categoria le persone “*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*”, nonché i soggetti che “*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*” della società.

In tale contesto, assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi direttivi della società.

Nel novero dei soggetti in c.d. “**posizione apicale**”, oltre all’Amministratore, al Direttore Tecnico e al Responsabile di un Ufficio, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell’art. 5 del Decreto 231, anche gli **altri soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società**.

Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato (di seguito, per brevità, “Apicali”), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.; di seguito, per brevità, “Altri Soggetti Apicali”).

6.3.2. I soggetti subordinati: il Personale.

L’art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231 prescrive l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di **tutto il Personale legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento riconosciuti** (ad es., dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, infermieri, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche “Personale”).

6.3.3. Gli altri soggetti.

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di **tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello 231 di SSB PROJECT in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura ed organizzazione della società**, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la società (di seguito, collettivamente denominati anche “Altri Destinatari”).

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della società;
- i fornitori e gli appaltatori.

6.4. Definizione di “violazione” del Modello 231, dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e del Codice Etico.

Nel rispetto di quanto previsto nel codice civile in materia di proporzionalità delle sanzioni (art. 2106 c.c.), dallo Statuto dei Lavoratori (L. n.300/1970) e della contrattazione collettiva (CCNL) ai fini del presente Sistema Disciplinare costituiscono violazioni del Modello **tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l’efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231**.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce **violazione del Modello 231**:

- la messa in atto o l'omissione di comportamenti non conformi alle prescrizioni generali del Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, nell'espletamento delle "attività sensibili" o "strumentali" che comporti la **commissione** di uno dei reati presupposto previsti nel Decreto 231;
- la messa in atto o l'omissione di comportamenti non conformi alle prescrizioni generali del Modello 231 e/o ai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, nell'espletamento delle "attività sensibili" o "strumentali" che comporti anche solo una situazione di **mero rischio di commissione** di uno dei reati presupposto previsti nel Decreto 231;
- l'**inosservanza** degli **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:
 - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto 231;
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto 231;
 - tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto 231;
- la **segnalazione** di una condotta posta in essere da un soggetto apicale o subordinato in **violazione** del Modello 231 che risulti, con dolo o colpa grave, **priva di elementi circostanziali** e di **fatto** precisi e concordati;
- l'adozione di **misure discriminatorie** nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte poste in essere da soggetti apicali o subordinati in violazione del Modello 231 o che **svelino le generalità** del segnalante anonimo.

Si precisa che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'art.6 del Decreto 231, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile. Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

6.5. Le sanzioni disciplinari.

6.5.1. Criteri per l'irrogazione della sanzione disciplinare.

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche sono applicate in proporzione alla gravità della violazione del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico e, comunque, osservando i seguenti criteri generali:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziata dal soggetto, tenuto altresì conto della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno e/o del grado di pericolo arrecato a SSB PROJECT ai clienti o a terzi in ordine all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto 231 e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o connessa al rispetto di leggi, regolamenti, ordini o discipline connesse alla posizione di lavoro occupata dal soggetto;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento tenuto dal soggetto destinatario del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico nei confronti di SSB PROJECT, di altri lavoratori e/o di terzi nonché di precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale concorso di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano contribuito nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione (anche e soprattutto disciplinare) prescindendo dall'eventuale giudizio penale.

In ogni caso, le sanzioni disciplinari ai lavoratori subordinati dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della L. n. 300/70 (di seguito "Statuto dei Lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

Data l'autonomia della violazione del Modello 231 rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con lo stesso, come effettuata dalla Società, potrà non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale e/o amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso il diritto della società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

6.5.2. Le sanzioni nei confronti dei soggetti "apicali".

Presupposto il carattere fiduciario che caratterizza il rapporto tra SSB PROJECT ed i suoi Dirigenti, la violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione, da parte degli stessi, delle singole regole di condotta del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, costituisce un illecito sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti irrogabili nei confronti dei Dirigenti di SSB Project s.r.l. sono quelli previsti dalla normativa, dalle disposizioni applicabili, dal CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 30/07/2019 e da quanto ivi previsto. Segnatamente, possono consistere in:

- **richiamo verbale;**
- **ammonizione scritta;**
- **multa** non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- **sospensione** dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- **licenziamento** per mancanze ai sensi dell'articolo 10.

In ragione del ruolo "apicale" e della conseguente inversione dell'onere probatorio a carico dell'Azienda, che deve dimostrare l'idoneità e l'efficace attuazione del Modello 231 per beneficiare della scriminante prevista dal Decreto 231, fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di SSB PROJECT nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dalle eventuali normative speciali, in quanto applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, in attuazione di una politica di "**Zero Tolerance**", ai fini del presente Sistema Sanzionatorio **comportamenti sanzionabili** nei confronti dei Dirigenti di SSB PROJECT, in quanto ritenuti e riconosciuti da SSB PROJECT come **illeciti disciplinari**, sono:

Illecito disciplinare		Sanzione disciplinare
i)	Prima colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico.	Ammonizione scritta e multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, in relazione alla gravità del fatto compiuto, per il Dirigente che commetta l'illecito di cui al punto sub i)
ii)	Ogni eventuale ulteriore colposa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico oppure ogni dolosa violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico.	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni o Licenziamento disciplinare, in relazione alla gravità del fatto compiuto, per il Dirigente che commetta una delle infrazioni sub ii).

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.5.1, e saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dirigente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui SSB PROJECT può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

Il compito di accertare l'illecito, nonché di contestare ed irrogare le sopra elencate sanzioni, informato l'Organismo di Vigilanza, è affidato all'Amministratore per il Direttore Tecnico e al Direttore Tecnico per i Dirigenti.

In caso di accertamento dell'illecito, deve essere data tempestiva informazione anche alla Funzione "Risorse del Personale".

6.5.3. Le sanzioni nei confronti dei lavoratori "subordinati".

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati, dipendenti di SSB PROJECT, in violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti di SSB PROJECT che non rivestono la qualifica di Dirigenti sono quelli previsti dagli articoli 9 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle PMI (Piccole e Medie Imprese) ed Imprese Artigiane del settore edilizia ed affini, sottoscritto in data 02/04/2021 e decorrente dal 01/05/2021 (di seguito il "CCNL"), nonché dalle eventuali normative speciali e dalle disposizioni vigenti applicabili, nel rispetto dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Ai sensi dell'art. 9 del CCNL, i lavoratori sono classificati in sette livelli, secondo un sistema di inquadramento unico per operai, impiegati e quadri:

Livelli	Categorie
7	Quadri e impiegati di prima categoria super
6	Impiegati di prima categoria
5	Impiegati di seconda categoria e operai di 5° livello
4	Assistenti tecnici già inquadrati in terza categoria, operai di 4° livello
3	Impiegati di terza categoria e operai specializzati
2	Impiegati di quarta categoria e operai qualificati
1	Impiegati di quarta categoria (1° impiego) e operai comuni

Più precisamente:

Livelli	Categorie
7	Quadri: lavoratori con funzioni direttive chiamati a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e che svolgono con continuità funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.
	Impiegati: lavoratori con funzioni direttive preposti alla direzione, con specifico mandato a ricoprire ruoli e funzioni per i quali siano previste responsabilità e deleghe atte a coordinare e dirigere l'attuazione dei programmi con responsabilità dei risultati con il preciso scopo dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi dell'impresa.
6	Impiegati: lavoratori con funzioni direttive che richiedano una specifica preparazione e capacità professionale con discrezionalità di potere e con facoltà di decisioni ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare o dai superiori di livello per grado di responsabilità.
5	Impiegati e operai: lavoratori che assolvono mansioni di concetto richiedenti iniziativa ed una determinata autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute per la cui esecuzione sia necessaria una specifica conoscenza tecnica o amministrativa, oppure comprovata pratica ed esperienza supportata dalle necessarie nozioni tecniche.
4	Impiegati: lavoratori che assolvono mansioni di concetto che comportano un'adeguata autonomia nell'ambito delle direttive impartite, per le quali si richiede adeguata conoscenza o esperienza nel campo tecnico e amministrativo.
	Assistenti tecnici e operai: lavoratori dotati di specifica preparazione professionale o esperienza di lavoro in grado di svolgere mansioni che richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacità esecutiva eventualmente con assegnazione di coordinamento di altri lavoratori.
3	Impiegati e operai: lavoratori aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale nonché operai superiori ai qualificati, in grado di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico pratica.
2	Impiegati e operai: lavoratori in grado di eseguire operazioni esecutive o lavori che richiedono normali capacità e qualificazione professionale per la loro esecuzione nonché operai capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica capacità per la loro esecuzione.
1	Impiegati e operai: vi rientrano gli impiegati di primo impiego, secondo l'elencazione tassativa di profili del testo contrattuale e gli operai comuni.

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, i provvedimenti disciplinari previsti nel CCNL (art. 32) qui irrogabili, secondo la gravità della infrazione, possono consistere in:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;

- multa fino a tre ore di retribuzione;
- sospensione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento senza preavviso.

Fermi restando i diritti, le facoltà e gli obblighi di SSB PROJECT nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL, dalle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i **comportamenti sanzionabili** nei confronti dei lavoratori dipendenti di SSB PROJECT ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, in quanto ritenuti e riconosciuti da SSB PROJECT stessa come **illeciti disciplinari**, sono:

Illecito disciplinare		Sanzione disciplinare
i)	Prima violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico a titolo colposo.	Ammonizione scritta , in relazione alla gravità del fatto compiuto, per il lavoratore che commetta l'illecito di cui al punto sub i)
ii)	Seconda violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico a titolo colposo.	Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, per il lavoratore che commetta, in relazione alla gravità del fatto compiuto, l'illecito di cui al punto sub ii).
iii)	Violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico, a titolo doloso.	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, in relazione alla gravità del fatto compiuto, per il lavoratore che commetta l'illecito sub iii).
iv)	Violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni correlate al Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o al Codice Etico, a titolo doloso, nel caso di consumazione di un reato rilevante ai sensi del Decreto 231.	Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni o Licenziamento disciplinare, in relazione alla gravità del fatto compiuto, per il lavoratore che commetta l'illecito sub iv).

In ogni caso, le sanzioni verranno irrogate secondo i criteri previsti al precedente paragrafo 6.5.1. e saranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui SSB PROJECT può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

Il compito di accertare l'illecito è affidato alla "Risorse del Personale", sentito il responsabile d'area di appartenenza dell'autore dell'illecito relativamente alle infrazioni.

Relativamente alle violazioni di cui ai punti sub iii) e iv) è compito della "Risorse del Personale" informare il Datore di Lavoro, cui compete la responsabilità di irrogare le sanzioni.

In caso di accertamento dell'illecito, deve essere data tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza.

6.5.4. Le sanzioni nei confronti degli altri destinatari.

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con SSB PROJECT, in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello 231 e/o dai protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto 231 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di consulenza, collaborazione, fornitura di beni e/o servizi, nonché delle relative norme generali vigenti, la

risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto 231.

Le sanzioni saranno commisurate al livello di responsabilità dei Soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con SSB PROJECT, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati, quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – anche ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 – a seguito della condotta censurata.

Fatte salve le previsioni di cui al codice civile, nonché delle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, il Datore di Lavoro provvederà, sentita la "Risorse del Personale", a contestare la condotta sanzionabile con l'indicazione specifica dei fatti addebitati e a comunicare l'intenzione di SSB PROJECT di attivare le clausole risolutive espresse inserite nei contratti, informandone l'Organismo di Vigilanza.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno che SSB PROJECT dimostrerà di aver subito a seguito di simili infrazioni, anche ulteriore rispetto ad eventuali penali pattuite. In caso di violazione del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico da parte di Sindaci e dei soggetti che svolgono il controllo contabile, l'Organismo di Vigilanza informerà i Soci, il Datore di Lavoro e l'Amministratore, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative onde adottare i provvedimenti previsti dalla vigente normativa, convocando a tal uopo senza indugio l'Assemblea dei Soci.

6.6. Il procedimento sanzionatorio.

Per quanto riguarda la procedura di contestazione di simili infrazioni e di irrogazione delle sanzioni, si dovrà far riferimento ai criteri di cui agli articoli 32 e ss. del CCNL ed all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché delle eventuali normative speciali e disposizioni applicabili, in particolare:

- il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;
- salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni;
- se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria;
- la comunicazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- i provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze;
- il licenziamento per mancanze di cui all'art. 32 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 confermate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro commissione.

6.7. Il sistema delle segnalazioni anonime (whistleblowing).

L'art. 6 del Decreto 2311, così come modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 (pubblicata in G.U. del 14 dicembre 2017), inserisce ai nuovi commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, delle disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. In particolare:

“2-bis: I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

2-ter: L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater: Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro,

in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.”

A fine di dare concreta attuazione alle nuove disposizioni sul fenomeno del whistleblowing, SSB PROJECT ha istituito:

- un canale di comunicazione anonimo e riservato mediante creazione di una mailbox ad accesso collettivo: da “segnalazione.euro@libero.it” a “euro.stradesrl@libero.it”;
- un espresso riconoscimento tra le Politiche aziendali:
 - a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
 - a riconoscimento che il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile;
 - costituisce, invece, violazione dell'obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito (in questi casi non trova dunque più applicazione la giusta causa e sussiste la fattispecie di reato a tutela del segreto);
- un Sistema Disciplinare che sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

6.8. Registro.

SSB PROJECT adotta un registro, la cui tenuta è responsabilità della “Risorse del Personale”, nel quale si deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano violato le regole del Modello 231 e/o dei protocolli di prevenzione del rischio-reato e/o del Codice Etico, secondo quanto ivi previsto, anche al fine di valutare la possibilità di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.

