



## **Modello di organizzazione, gestione e controllo**

### **Parte Generale**

---

*Art. 6 - Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*



## Indice

<b>Definizioni .....</b>	<b>5</b>
<b>Struttura del documento .....</b>	<b>7</b>
<b>1.    Il Decreto Legislativo n. 231/2001 .....</b>	<b>11</b>
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli enti .....	11
1.2. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente .....	12
1.3. L'apparato sanzionatorio .....	16
1.4. Reati commessi all'estero .....	17
1.5. Delitto tentato .....	17
1.6. Concorso di persone nel reato .....	18
1.7. Caratteristiche del Modello .....	19
1.8. Adozione del Modello quale "esimente" .....	20
1.9. Linee Guida per la redazione dei Modelli .....	21
<b>2.    Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....</b>	<b>24</b>
2.1. Storia della Società .....	24
2.2. Affidamento della gestione a GE.SAT .....	24
2.3. Modello di business della Società .....	29
2.4. Governance della Società .....	31
2.5. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello .....	31
2.6. Elementi fondamentali del Modello .....	32
2.7. Metodologia applicata per la definizione del Modello .....	33
2.8. Destinatari del Modello .....	34
2.9. Modello e Codice Etico .....	34
2.10. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello .....	35
<b>3.    Reati rilevanti per la Società .....</b>	<b>36</b>
<b>4.    Principi di controllo .....</b>	<b>36</b>
<b>5.    Organismo di Vigilanza .....</b>	<b>38</b>
5.1. Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza .....	38
5.2. Requisiti di eleggibilità .....	40
5.3. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso .....	41
5.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	42
5.5. Segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	43
5.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	46
5.7. Flussi informativi verso il vertice aziendale .....	46
<b>6.    Prestazioni da parte di terzi .....</b>	<b>47</b>
<b>7.    Sistema disciplinare .....</b>	<b>48</b>
7.1. Principi generali .....	48
7.2. Misure disciplinari .....	49
<b>8.    Formazione del personale e informativa all'esterno .....</b>	<b>50</b>
<b>9.    Implementazione, attuazione e modifica del Modello .....</b>	<b>51</b>
9.1. Ruolo del Consiglio di Amministrazione .....	51
9.2. Modifiche ed aggiornamento del Modello .....	51



## Definizioni

- **SA.T o SAT o Società:** Società di progetto a cui il Concedente ha affidato la gestione dei servizi non sanitari e commerciali per le strutture ospedaliere del progetto “Nuovi Ospedali Toscani”, con riferimento all’atto di “convenzione” redatto identico per le quattro strutture ospedaliere.
- **Concedente:** le aziende AUSL di Toscana Centro (Prato e Pistoia) e Toscana Nord-Ovest (Lucca e Massa Carrara), congiuntamente coordinate tramite il sistema SIOR (Sistema Integrato Ospedali Regionali), struttura associativa interaziendale, per il progetto “Nuovi Ospedali Toscani” (Nuovi Ospedali: 4-Prato, 3-Pistoia, 2-Lucca, 1-Massa Carrara). Ad oggi le AUSL (ASL) di riferimento sono state “accorpate” in sole n. 2 e non più 4: ASL Toscana Centro ed ASL Nord-Ovest.
- **GE.SAT S.c.a.r.l.:** società consortile alla quale SAT ha affidato la Gestione dei Quattro Ospedali Toscani, tramite apposito contratto che individua SAT come “Concessionario” e GE.SAT come “Affidatario”.
- **EMS S.r.l.:** società di servizi alla quale SAT ha affidato la gestione dei propri processi operativi (in quanto priva di personale proprio), tramite apposito contratto di appalto di servizi, sulla base delle specifiche competenze garantite dall’outsourcer EMS.
- **Convenzione:** atto sulla base del quale ciascuna USL (Prato, Pistoia, Lucca, Massa Carrara) ha affidato la progettazione definitiva, la costruzione e la gestione dei relativi servizi non sanitari e commerciali. Le prescrizioni della convenzione sono integrate dal Capitolato Tecnico Prestazionale (CTP), con cui si definiscono in modo dettagliato le modalità con per la corretta gestione dei servizi, nonché da successivi Atti Aggiuntivi.
- **Providers:** entità legali alle quali GESAT ha “affidato” lo svolgimento dei servizi non sanitari e commerciali da svolgere a servizio delle strutture ospedaliere in Prato, Pistoia, Lucca e Massa Carrara.
- **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Attività sensibili:** attività nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Processi sensibili:** componenti di una attività sensibile.
- **PA:** Pubblica Amministrazione (in diritto penale viene inteso in senso ampio, comprendendo l’intera attività dello Stato e degli altri enti pubblici; pertanto, i reati contro la Pubblica Amministrazione perseguono fatti che impediscono o turbano il regolare svolgimento non solo dell’attività – in senso tecnico – amministrativa, ma anche di quella legislativa e giudiziaria).
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato a marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o Modello Organizzativo o Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Codice Etico o Codice:** Codice Etico adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o Organismo:** organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.

- **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.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e per conto della Società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o di procura e svolgono, direttamente o indirettamente, compiti connessi all'attività aziendale.
- **Consulenti:** coloro (tra i collaboratori) che prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale, in ragione delle specifiche competenze professionali.
- **Partner(s):** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (diversa dalle precedenti). Sono partner strategici di SAT, in particolare, GE.SAT ed EMS.
- **Destinatari:** tutti i soggetti ai quali è indirizzato il Modello (dipendenti, collaboratori, consulenti, partner).
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, *job description*, *policy*, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.

## Struttura del documento

Il Modello Organizzativo di SAT è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto i principi generali di comportamento, i presidi di prevenzione e le attività di vigilanza o controllo da attuare in relazione ai processi esposti al rischio-reato (processi sensibili) per la prevenzione dei reati ritenuti rilevanti (fermo restando quanto esposto in “Premessa” alla stessa Parte Speciale).

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- gli Allegati relativi a:
  - *Risk (Self) Assessment*, sinteticamente rappresentato (presente agli atti della Società nella sua forma completa);
  - Elenco aggiornato dei reati “a catalogo” del Decreto alla data di riferimento del *Risk Assessment*;
- gli Strumenti di attuazione del Modello (come sopra definiti).

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda e sulla intranet aziendale.



## **Parte Generale**

---



## **1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001**

### **1.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli enti**

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi, ovvero (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli enti, esclusivamente quelli nei confronti della pubblica amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico. A seguito di numerose modifiche normative, il "catalogo" dei reati rilevanti è stato successivamente arricchito nel corso del tempo, tanto da ampliare notevolmente l'ambito di applicazione della normativa (sotto il profilo delle fattispecie rilevanti, appunto).

Le categorie di reati presupposto rilevanti alla data di approvazione del presente documento sono, pertanto, numerose e di seguito se ne riportano soltanto alcune, a titolo esemplificativo:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);

- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
- reati societari, incluso la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- delitti contro la personalità individuale, inclusi l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali, inclusi gli ecoreati (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- 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);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 7 della presente Parte Generale.

## **1.2. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente**

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori elementi afferiscono ad un profilo "oggettivo" e ad uno "soggettivo".

### Profilo oggettivo

Il primo elemento rilevante è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto,

l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore elemento rilevante (profilo oggettivo) è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Sulla base di autorevole giurisprudenza, i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma 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: in particolare è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente (ad esempio, il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria per una società, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Per mera completezza di trattazione, giova evidenziare il caso dei "gruppi" societari. L'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa. La Corte di Cassazione (Cass. Pen. n. 52316/2016) ha statuito che è configurabile la responsabilità ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 della società capogruppo per reati commessi nell'ambito dell'attività delle società da essa controllate a condizione che: a) uno dei suoi soggetti apicali o comunque un soggetto inserito nella sua organizzazione abbia effettivamente concorso nella realizzazione dell'illecito presupposto, non essendo sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità da reato della holding; b) l'interesse o il vantaggio ricavato dalla holding in conseguenza della commissione del reato deve essere verificato in concreto, nel senso che tale società deve ricevere una potenziale ed effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale e nulla legittima la presunzione della coincidenza dell'interesse di gruppo con quello immediato delle singole società controllate.

Con specifico riferimento ai reati colposi, dopo le originarie contrapposizioni interpretative, sui concetti di interesse e vantaggio è intervenuta la Corte di Cassazione Penale<sup>2</sup> nella sua composizione più autorevole statuendo che *“in tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell’art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001 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»*.

Dopo tale autorevole interpretazione, la giurisprudenza è ormai stabilmente concorde nel ritenere che i criteri di imputazione oggettiva del reato, cioè l’interesse ed il vantaggio di cui all’art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, possono essere compatibili con i reati colposi di mera condotta e sono concetti giuridicamente diversi ed alternativi tra loro: il primo attiene ad una valutazione antecedente al reato presupposto, il secondo si realizza effettivamente in seguito al reato e concerne quindi una valutazione successiva. Altra conclusione largamente condivisa è quella per cui interesse e vantaggio possono anche non avere contenuto strettamente economico.

In particolare, in relazione agli infortuni sul lavoro, i giudici di legittimità<sup>3</sup> hanno statuito che i due concetti (interesse e vantaggio) devono essere riferiti esclusivamente alla condotta e non all’esito anti-giuridico: la morte o le lesioni cagionate a un lavoratore non comportano infatti alcun beneficio per l’ente, al contrario del risparmio dei costi o del tempo che lo stesso ente avrebbe dovuto sostenere o impiegare per adeguarsi alla normativa prevenzionistica.

Si è spiegato che ricorre il requisito dell’interesse quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell’evento “morte o lesioni” del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un’utilità per la persona giuridica; ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l’esito (non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma) di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d’impresa: pur non volendo il verificarsi dell’infortunio a danno del lavoratore, l’autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell’ente (ad esempio, far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione). Ricorre il requisito del vantaggio quando la persona fisica, agendo per conto dell’ente, pur non volendo il verificarsi dell’evento “morte o lesioni” del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d’impresa disattenta alla materia della sicurezza del lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto<sup>4</sup>.

Più recentemente<sup>5</sup>, dopo aver ripercorso l’orientamento tradizionale della giurisprudenza di legittimità, la Corte di Cassazione ha ribadito che sussiste l’interesse dell’ente nel caso in cui l’omessa

<sup>2</sup> Cassazione Penale, Sezioni Unite, Sentenza n. 38343/2014 (caso “Thyssenkrupp”).

<sup>3</sup> *Ex multis*, Cassazione Penale n. 24697/2016

<sup>4</sup> Cassazione Penale n. 2544/2016 e Cassazione Penale n. 31210/2016.

<sup>5</sup> *Ex multis*, Cassazione Penale n. 28097/2019 e Cassazione Penale n. 3731/2020.

predisposizione dei sistemi di sicurezza determini un risparmio di spesa, mentre si configura il requisito del vantaggio qualora la mancata osservanza della normativa cautelare consenta un aumento della produttività.

In tema di reati ambientali colposi, così come nel campo dei delitti in materia di sicurezza sul lavoro, si evidenzia che secondo una recente pronuncia della Cassazione l'interesse o il vantaggio della società sono stati individuati sia nel risparmio di spesa che nella velocizzazione dei tempi di lavorazione. Secondo l'orientamento dei Giudici di legittimità<sup>6</sup> *“l'interesse e il vantaggio vanno individuati sia nel risparmio economico per l'ente determinato dalla mancata adozione di impianti o dispositivi idonei a prevenire il superamento dei limiti tabellari, sia nell'eliminazione di tempi morti cui la predisposizione e manutenzione di detti impianti avrebbe dovuto dare luogo, con economizzazione complessiva dell'attività produttiva. Non va trascurato, del resto, che già questa Corte ha ritenuto che il 'risparmio' in favore dell'impresa, nel quale si concretizzano i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, può consistere anche nella sola riduzione dei tempi di lavorazione”*.

#### Profilo soggettivo

Quanto agli elementi rilevanti per il profilo soggettivo di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso 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.

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 meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

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

---

<sup>6</sup> Cassazione Penale n. 3157/2020.

degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

### **1.3. L'apparato sanzionatorio**

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della società:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, fatto salvo un "inasprimento" per alcuni reati contro la P.A. (da 2/4 anni a 4/7 anni) che, a loro volta, possono consistere in:
  - o interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - o divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - o divieto di pubblicizzare beni o servizi;
  - o confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - o pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive, ad eccezione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero nella fase di indagini, su richiesta del Pubblico Ministero e con ordinanza del Giudice per le indagini preliminari, quando sussiste una delle due seguenti condizioni:

- gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;

- fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. n. 231/2001.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

#### **1.4. Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., in tema di applicabilità della legge italiana per i reati commessi all'estero;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

#### **1.5. Delitto tentato**

L'ente può essere ritenuto responsabile, ai sensi dell'art. art. 26 D. Lgs. 231/2001, anche in tutti i casi in cui il delitto risulti soltanto tentato a norma dell'art. 56, commi 1 e 2, c.p., che testualmente recita: "1. Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica. 2. Il colpevole del delitto tentato è punito: con la reclusione non inferiore a dodici anni, se la pena stabilita è l'ergastolo; e, negli altri casi, con la pena stabilita per il delitto, diminuita da un terzo a due terzi".

Anche nel caso del delitto tentato, pertanto, la condotta dà luogo alla responsabilità dell'ente, ancorché sia prevista un'attenuazione di pena, da un terzo alla metà, a favore dello stesso. Un esempio di delitto tentato è ravvisabile nell'invio di documenti falsi ad un ente erogatore di provvidenze pubbliche, a cui non faccia seguito l'erogazione perché la falsità documentale è stata scoperta. In questo caso l'attività del richiedente è idonea e diretta in modo non equivoco alla realizzazione dell'evento (illecita percezione dell'erogazione), che non si verifica per l'intervento di terzi.

## 1.6. Concorso di persone nel reato

Ai fini della configurazione della responsabilità amministrativa degli Enti rileva altresì la disciplina in materia di “concorso di persone nel reato” disciplinato dall’art. 110 c.p. In particolare, è possibile ipotizzare due diversi tipi di concorso di persone nel reato:

- concorso necessario, che si ha quando è la stessa norma incriminatrice che richiede, per l’esistenza del reato, una pluralità di soggetti attivi. Ad esempio il reato di corruzione è necessariamente plurisoggettivo in quanto, per la sua configurazione, è necessario che vi sia il soggetto che corrompe ed il soggetto corrotto, entrambi parti attive dell’“accordo criminoso”;
- concorso eventuale, che si verifica quando la realizzazione del fatto criminoso col contributo di più soggetti rappresenta una mera eventualità. Ad esempio il reato di truffa aggravata può essere realizzato anche da un solo soggetto.

Giova ricordare, altresì che il concorso di persone nel reato può assumere due diverse forme. Può essere:

- materiale, quando il soggetto agente dà un contributo fisico che in qualsiasi modo abbia agevolato la realizzazione del reato;
- morale, quando il concorrente fornisce, ai fini della commissione del reato materialmente realizzato da altri, un mero impulso psicologico. L’impulso psicologico può consistere nella determinazione alla realizzazione del reato, ovvero nella mera istigazione, o rafforzamento del proposito criminoso altrui.

Inoltre, si può concorrere nel reato materialmente commesso da altri anche mediante omissione, allorché il soggetto abbia fornito un contributo causale alla commissione del reato altrui in presenza di un obbligo giuridico di impedire la sua realizzazione. A titolo d’esempio, appartengono a tale categoria le responsabilità per omissione di controllo da parte di chi sia tenuto a vigilare sull’attività altrui.

Dal concorso di persone deve distinguersi la c.d. connivenza, cioè la semplice consapevolezza della commissione di un reato da parte di altri, che è irrilevante penalmente in assenza di un obbligo di agire per impedire il reato altrui, in quanto consiste in un comportamento meramente passivo.

La responsabilità dell’ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell’ipotesi in cui, pur nell’assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell’interesse dell’ente.

Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l’occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell’ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (Ordinanza del 20 dicembre 2004) ha sancito che l’elemento caratterizzante l’interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l’illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla

controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato - anche a titolo di concorso - appartenga anche funzionalmente alla stessa.

L'istituto del concorso di persone nel reato deve essere distinto, peraltro, dall'ipotesi di "associazione per delinquere" di cui all'art. 416 c.p., che si configura quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti: il reato sussiste, dunque, per il solo fatto di partecipare all'associazione.

Tale associazione non richiede un'organizzazione con distribuzione specifica dei compiti e delle singole mansioni criminose, ma è sufficiente quel minimo di organizzazione, anche solo rudimentale, che serva ad attuare la continuità del programma criminoso perseguito; non è necessaria neppure l'esistenza di capi, promotori, costitutori ed organizzatori, che è considerata una mera eventualità dal legislatore, né la preventiva distribuzione delle mansioni, l'esistenza di un luogo abituale di riunione, la predisposizione di mezzi e la divisione del ricavato tra gli associati. L'oggetto giuridico è il pericolo per l'ordine pubblico che è insito nel fatto stesso di creare un'organizzazione criminosa, con vincolo permanente tra gli associati, la quale determina di per sé un allarme sociale, indipendentemente dalla commissione dei singoli delitti. L'associazione per delinquere è un reato permanente, atteso che l'attività illecita perdura fino allo scioglimento dell'associazione.

Il criterio distintivo del delitto di associazione per delinquere rispetto al concorso di persone nel reato risiede essenzialmente nel modo di svolgersi dell'accordo criminoso che, nel concorso di persone, avviene in via occasionale ed accidentale, ogni qualvolta si decida di dare corso alla commissione di uno o più reati ben individuati e determinati sin dall'inizio - sicché, con la realizzazione di questi reati tale accordo si esaurisce facendo così venir meno ogni motivo di pericolo e di allarme sociale - mentre nell'associazione per delinquere, l'accordo criminoso è diretto all'attuazione di un più vasto programma criminoso, per la commissione di una serie non determinata di delitti, con il permanere di un vincolo associativo tra i partecipanti, ciascuno dei quali ha la costante consapevolezza di essere associato nell'attuazione del programma delinquenziale, anche indipendentemente ed al di fuori dell'effettiva commissione dei reati programmati.

### **1.7. Caratteristiche del Modello**

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto e - per i soggetti sottoposti all'altrui direzione - l'art. 7 stabiliscono che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione, di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma richiede, ai fini dell'applicabilità dell'esimente, l'istituzione di un organo di controllo dell'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;

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

Inoltre, ai sensi dell'art. 7, commi 3 e 4, del D. Lgs. 231/2001, detti modelli devono prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure e procedure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e controlli volti a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. La loro efficace attuazione richiede quindi:

- verifiche e aggiornamenti periodici, a seguito di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in occasioni di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

#### **1.8. Adozione del Modello quale "esimente"**

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello

idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, a condizione che gli obblighi di direzione e vigilanza non siano stati disattesi.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

### **1.9. Linee Guida per la redazione dei Modelli**

Nel marzo 2014 Confindustria ha pubblicato l'aggiornamento delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001", emesse, nella prima versione, in data 7 marzo 2002. I punti fondamentali delle Linee Guida possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

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

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

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del modello. Infatti, il modello adottato dall'ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà

concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Con riferimento alle imprese di costruzione, il Comitato esecutivo dell'ANCE ha approvato e trasmesso al Ministero della Giustizia, il "Codice di comportamento delle Imprese di Costruzione": tale codice di comportamento, nella sua versione aggiornata, costituisce la base sulla quale le imprese possono adottare i propri modelli organizzativi, di gestione e controllo.

Si riportano di seguito, in modo sintetico, i principali contenuti del citato Codice, fermo restando che, ad oggi, la Società non risulta più interessata ad attività di "costruzione" in senso stretto ma, come meglio precisato nel successivo Capitolo 2, Paragrafo 2.1, ad attività di "gestione di servizi", così che la significatività di tali contenuti risulta, di fatto, notevolmente ridimensionata: a fronte di eventuali ulteriori attività costruttive che si rendessero necessarie nel tempo, SAT avrà cura di segnalare ai propri esecutori la necessità di rispettare anche le suddette linee guida (ove non già contemplate dai Modelli Organizzativi adottati).

Il Codice di comportamento ANCE nella prima parte definisce e suggerisce dei principi generali da trattare nell'ambito del Codice etico, nella seconda parte tratta più nello specifico i modelli di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, l'ANCE, nel settore delle costruzioni, evidenzia tre principali aree a rischio:

- promozione immobiliare: i fattori di rischio sono riferiti principalmente alle attività che presuppongono il rilascio dei titoli abitativi edilizi e, in generale, autorizzatori, ed alle attività connesse alla formazione degli strumenti urbanistici e loro varianti;
- edilizia residenziale pubblica: i fattori di rischio sono riferiti principalmente alle attività che implicano la concessione di agevolazioni pubbliche;
- opere pubbliche: i fattori di rischio individuati sono relativi alle fasi:
  - di procedure selettive nell'ambito delle pubbliche gare o delle trattative per l'affidamento di lavori pubblici;
  - di autorizzazione del subappalto;
  - di gestione dell'eventuale contenzioso con il committente;
  - di collaudo delle opere eseguite.

L'ANCE specifica, inoltre, che i fattori a rischio devono essere ricercati in tutte le attività che implicano un rapporto diretto con pubblici ufficiali, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessori o abilitativi.

Il Codice di comportamento dell'ANCE suggerisce l'adozione di modelli organizzativi in grado di:

- offrire sistemi di incentivazione all'informazione che garantiscano, tra l'altro, da parte di coloro che ricevono l'informazione o di loro superiori gerarchici, la tutela e l'anonimato presso l'organizzazione dei soggetti in grado di fornire informazioni utili;

- garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e coerenza con l'attività in concreto svolta;
- prevedere che eventuali sistemi premianti dei dipendenti siano basati su obiettivi e risultati che rispondano a principi di coerenza e congruità;
- garantire che la descrizione e l'individuazione delle attività svolte dall'ente, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale siano documentati in una rappresentazione aggiornata, con puntuale descrizione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- fornire programmi di formazione, finalizzati a garantire l'effettiva conoscenza del modello da parte di tutti i dipendenti e collaboratori dell'impresa.

## **2. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

### **2.1. Storia della Società**

SA.T. S.p.A è una società per azioni di diritto italiano costituita in data 14.02.2008 che si propone come oggetto sociale l'esecuzione delle attività di progettazione definitiva ed esecutiva, costruzione e gestione in esclusiva dei servizi non sanitari e commerciali dei "Nuovi Ospedali Toscani" delle Apuane (Massa e Carrara), Lucca, Pistoia e Prato, sulla base delle convenzioni di concessioni stipulate con le USL dei quattro comuni interessate (Amministrazioni Concedenti).

I Nuovi Ospedali sono stati realizzati sotto il coordinamento di una struttura associativa interaziendale denominata S.I.O.R. "Sistema Integrato Ospedali Regionali - Associazione Aziende USL Progetto Nuovi Ospedali - 4 Prato – 3 Pistoia – 2 Lucca – 1 Massa e Carrara", che con delibera. n° 38 del 25.09.2007 ha aggiudicato l'incarico alla ATI - ASTALDI S.p.A., PIZZAROTTI & C. S.p.A. e TECHINT CTI S.p.A. (soci di SA.T. S.p.A.).

In qualità di concessionaria subentrata all'ATI aggiudicataria, la Società, in data 29.07.2009, con contratti specifici di affidamento, ha affidato la Progettazione esecutiva, realizzazione "chiavi in mano", la Fornitura di Arredi Fissi di Primo Impianto e tutte le altre attività connesse alla realizzazione dei quattro ospedali, alla società consortile CO.SAT. S.c.a.r.l. (EPC Contractor) appositamente costituita.

La Società per l'esecuzione della concessione ha ricevuto un finanziamento in project financing su base no recourse sottoscrivendo in data 8.08.2012 il Contratto di Finanziamento con un pool di istituti di credito (Banche Finanziatrici).

A seguito del completamento della fase di esecuzione delle opere (costruzione dei presidi ospedalieri) - per l'avvio della fase di "erogazione" dei servizi non sanitari e commerciali ai quattro ospedali - l'esecuzione unitaria dei servizi in concessione è stata affidata ad una società consortile, GE.SAT S.c.a.r.l., (di seguito, anche solo GE.SAT) costituita dai soci ASTALDI e PIZZAROTTI (Contratto di Affidamento della Gestione dei Quattro Ospedali Toscani, in data 29 giugno 2013).

Infine, a seguito di una serie di cessioni di pacchetti azionari da parte dei soci originari, ad oggi la compagine societaria è la seguente:

- Equitix Italia SAT OLDSCO S.r.l.: 98%
- ASTALDI: 1%
- PIZZAROTTI: 1%

### **2.2. Affidamento della gestione a GE.SAT**

Il Contratto di Affidamento della Gestione dei Quattro Ospedali Toscani, stipulato tra SAT (Concessionario) e GE.SAT (Affidatario) stabilisce principi, contenuti ed obblighi che giova in tal sede rammentare (si riportano in via sintetica alcuni paragrafi o estratti di paragrafi del contratto in carattere corsivo), almeno per le parti rilevanti per la definizione del presente documento.

### 3. PRINCIPI GENERALI

[3.1] ...

- (a) *il presente contratto di affidamento è "passante" dei rischi e delle responsabilità assunte dalla Società di Progetto nei confronti delle Concedenti per le attività oggetto della Convenzione che vengono affidate con il presente atto all'Affidatario. Lo stesso pertanto assume nei confronti della Società di Progetto ogni obbligazione posta a carico di quest'ultima relativa alla gestione delle Opere;*
- (b) *lo standard di diligenza, in base al quale l'Affidatario dovrà dare esecuzione ai propri obblighi, ed in base al quale sarà quindi rilevato e valutato ogni suo inadempimento, è la diligenza di un gestore particolarmente esperto nella gestione di opere del tipo, natura e complessità di quelle di cui trattasi nel presente atto, nonché particolarmente esperto di tutte le condizioni, locali e generali, norme e prescrizioni comunque influenti sulla gestione delle Opere;*
- (c) *i Servizi sono di pubblica utilità e pertanto essi dovranno essere prestati con la diligenza di cui al comma precedente senza ingiustificate interruzioni, anche in presenza di controversie o contestazioni.*
- (d) *ai sensi dell'articolo 1462 (Clausola limitativa della proponibilità di eccezioni) del codice civile, l'obbligo dell'Affidatario di dare esatta e puntuale esecuzione alle prestazioni oggetto del presente Contratto non potrà in alcun caso essere sospeso o dilazionato nemmeno qualora l'Affidatario vantasse diritti o ragioni di credito od eccezioni di inadempimento o contestazioni di qualsiasi genere da far valere nei confronti della Concessionaria; rimane inteso che l'Affidataria potrà far valere tali diritti, ragioni, eccezioni e contestazioni soltanto dopo aver provveduto all'integrale adempimento degli obblighi inerenti all'esecuzione della prestazione, con facoltà di ripetere eventualmente l'indebito con successiva, separata ed autonoma azione. L'Affidataria rinuncia inoltre a qualsiasi diritto possa derivargli dall'articolo 1460 (Eccezione d'inadempimento) del codice civile.*

### 4. OGGETTO DEL CONTRATTO

[4.2]

*Le prestazioni sono definite ed identificate nella Convenzione, nel Capitolato di Gestione allegato alla stessa **sub (A)**.*

[4.3]

*Ciascun Servizio dovrà essere eseguito secondo le modalità, i tempi ed i termini descritti nella Convenzione e nel Capitolato di Gestione alla stessa allegato **sub (A)**.*

## 8. OBBLIGHI GENERALI DELLA SOCIETA' DI PROGETTO

[8.1]

*La Società di Progetto si impegna a sostenere e favorire l'attività dell'Affidatario attraverso il puntuale svolgimento delle attività amministrative ricadenti nella sua competenza o titolarità che siano inerenti all'oggetto del presente Contratto.*

*La Società di Progetto, per quanto di propria competenza ai sensi del successivo comma, si impegna a prestare all'Affidatario tutta la necessaria collaborazione al fine di consentire che lo svolgimento dei Servizi e delle attività previste nel presente Contratto avvenga nel rispetto dei tempi e delle condizioni stabilite, fermi restando gli obblighi dell'Affidatario ai sensi del presente Contratto. La Società di Progetto più in particolare dovrà:*

- a) pagare il corrispettivo per i Servizi di cui al successivo art. 14 (Corrispettivo per i Servizi);*
- b) trasmettere all'Affidatario tutte le comunicazioni ricevute dalle Concedenti relative alle attività a questo affidate;*
- c) fermo restando quanto stabilito nel successivo art. 11 (Autorizzazioni), ottenere tempestivamente permessi, licenze, autorizzazioni e nulla osta di propria competenza relativamente ai Servizi;*
- d) fornire la necessaria cooperazione all'Affidatario (ivi incluso il rilascio di procure o mandati all'Affidatario) per l'ottenimento di permessi, licenze, autorizzazioni e nulla-osta di competenza di quest'ultimo.*

[8.2]

*Fermo restando quanto previsto al successivo art. 12 (Variazioni del Capitolato di Gestione e Revisione della Concessione) in tema di variazioni del Capitolato di Gestione, le Parti concordano espressamente che la Società di Progetto si adopererà (senza alcun obbligo di risultato al riguardo) per portare all'attenzione delle Concedenti le istanze e richieste adeguatamente motivate dall'Affidatario necessarie alla corretta e tempestiva esecuzione delle attività oggetto di affidamento, fermo restando che la Società di Progetto si adopererà per compiere tutti gli atti necessari per ottenere dalle Concedenti quanto richiesto dall'Affidatario, senza assumere alcuna obbligazione di risultato al riguardo, coltivando tutte le relative pretese o istanze che saranno ad essa ragionevolmente richieste dall'Affidatario comunque con oneri a carico di quest'ultimo.*

## 14. CORRISPETTIVO PER I SERVIZI

[14.1]

*I Corrispettivi per l'esecuzione dei Servizi saranno corrisposti alla Contraente in conformità con quanto previsto nell'Allegato sub (G) (Corrispettivi). Scostamenti dalle caratteristiche e dalle metodologie di fornitura di tali attività rispetto a quanto esplicitato nel Capitolato di Gestione, che comportino un aggravio dei costi di gestione, potranno prevedere la revisione sia in aumento che in diminuzione del Corrispettivo sempreché sia stato riconosciuto un aggiornamento in aumento o in diminuzione delle Tariffe da parte delle Concedenti e*

*subordinatamente al loro effettivo incasso da parte del Concessionario. Rimane in ogni caso fermo il diritto del Concessionario di verificare che i Servizi siano erogati secondo gli standard quantitativi e qualitativi previsti nel Capitolato di Gestione.*

[14.2]

*Il pagamento dei Corrispettivi previsti per la gestione dei Servizi sarà effettuato dal Concessionario, al netto delle eventuali penali applicate all'Affidatario e al netto degli importi di cui al precedente articolo 4.7, entro 15 giorni dalla data di effettivo incasso della corrispondente fattura del Concessionario dal Concedente e previo ricevimento della fattura mensile (calcolata su 1/12 dell'importo della tariffa annuale prevista per i Servizi non sanitari), mediante acconti pari al 95% dell'importo delle fatture, comprensive dell'IVA di legge, relative ai Servizi prestati nel mese precedente, emesse dalla Concessionaria entro il 5 di ogni mese. Il saldo pari al restante 5% sarà versato unitamente al pagamento della fattura emessa per i Servizi prestati nel mese successivo.*

## 20. VERIFICHE IN CORSO DI PRESTAZIONE DI SERVIZI [...]

[20.1]

*Nel rispetto alle vigenti normative il Concessionario, le Concedenti, il Consulente Tecnico delle Banche e gli altri consulenti del Concessionario e delle Banche potranno compiere qualsivoglia verifica o ispezione nel corso dell'esecuzione dei Servizi, senza necessità di alcun preavviso.*

[20.2]

*Il Concessionario nominerà il Rappresentante del Concessionario, con il compito di vigilare sull'andamento della gestione dei Servizi oggetto del presente Contratto e con facoltà di effettuare verifiche e controlli. Il Rappresentante del Concessionario potrà confrontarsi con il Rappresentante dell'Affidatario relativamente a tutti gli aspetti inerenti la gestione dei Servizi, ivi compresa la composizione di eventuali questioni di natura tecnica. L'Affidatario si impegna altresì a fornire al Concessionario, in copie sufficienti per le Banche ed al Consulente Tecnico al fine della effettuazione delle verifiche del caso, una relazione semestrale sullo stato e sull'espletamento dei Servizi.*

[20.3]

*L'Affidatario si obbliga sin d'ora, su richiesta del Concessionario, ad affiancare il Concessionario in occasione di tutte le verifiche ed i controlli, che verranno effettuati dalle Concedenti, tramite il Direttore Sanitario di Presidio e la Commissione di Valutazione Permanente, secondo le modalità e nel rispetto delle disposizioni indicate nel Capitolato di Gestione allegato alla Convenzione sub (A) e nella Convenzione. A tal fine, l'Affidatario si impegna sin d'ora a consentire tutte le verifiche previste ai sensi della Convenzione.*

[20.4]

*Il Concessionario segnalerà all'Affidatario tempestivamente e per iscritto, le osservazioni, le contestazioni ed i rilievi mossi a seguito dei controlli effettuati da parte del Direttore Sanitario del Presidio e del Comitato di Valutazione Permanente anche ai sensi dell'articolo 11 (Direttore sanitario di presidio e Commissione di Valutazione) della Convenzione, comunicando le prescrizioni alle quali dovrà uniformarsi nei termini stabiliti. Entro 7 (sette) giorni da detta segnalazione l'Affidatario sarà tenuto a formulare le controdeduzioni,*

*affinché il Concessionario possa inoltrare le proprie controdeduzioni nel termine di 7 (sette) giorni.*

[20.5]

*Entro un termine congruo stabilito e comunicato dal Concessionario tenendo conto della natura delle irregolarità accertate ai sensi del presente articolo da parte del Direttore Sanitario di Presidio e della Commissione di Valutazione Permanente, secondo le modalità e nel rispetto delle disposizioni indicate nel Capitolato di Gestione e nelle Convenzioni, l'Affidatario dovrà adottare tutte le misure idonee a rimediare ed eliminare, a sue spese, le irregolarità rilevate, dandone conferma scritta al Concessionario.*

[20.6]

*L'Affidatario riconosce ed accetta che è istituita, ai sensi dell'art. 11 (Direttore Sanitario di presidio e Commissione di Valutazione) della Convenzione, una commissione di valutazione con poteri di indirizzo e di programmazione, al fine di garantire il costante mantenimento nel tempo dei livelli prestazionali dei Servizi, nonché il mantenimento del grado di efficienza delle Opere. L'Affidatario si impegna pertanto a porre in essere ogni attività necessaria e/o opportuna al fine di consentire l'espletamento di tali poteri di vigilanza e controllo.*

## **24. DISCIPLINA DELL'ESECUZIONE IN REGIME DI QUALITÀ**

[24.1]

*L'Affidatario è tenuto ad erogare i Servizi in regime qualità, secondo quanto previsto dalla Convenzione e dall'articolo 15 (Sistema di Controllo della qualità dei servizi economici) del Capitolato di Gestione.*

[24.2]

*Per quanto attiene ai controlli, si applica il disposto dalla Convenzione e dell'art. 15 (Sistema di Controllo della qualità dei servizi economici) del Capitolato di Gestione. Il Concessionario nel corso delle prestazioni oggetto del presente Contratto effettuerà periodiche verifiche ispettive al fine di accertare la corretta applicazione di quanto predisposto nelle Convenzioni e nel Capitolato di Gestione come se del caso di volta in volta modificati.*

[24.3]

*I controlli, gli accertamenti e le verifiche svolti dal Concessionario non esonerano l'Affidatario dalla responsabilità per gli inadempimenti e i danni derivati dalle non conformità o dalle carenze rilevate, ancorché l'Affidatario abbia ottemperato ai rilievi ricevuti.*

\*\*\*

Con specifico riferimento al sopra citato punto [4.2] i servizi a cui fare riferimento sono i seguenti:

- sistema di governo (SdG): piattaforma informatica che ha il compito di ricevere i dati della registrazione dei processi, elaborarli e restituire il quadro delle attività svolte, come definito all'interno del Capitolato Tecnico Prestazionale (Par. 1.22 - Descrizione del Sistema di Governo);
- servizio di manutenzione immobili e impianti fissi relativo alla conduzione e manutenzione ordinaria e straordinaria e pronto intervento per gli edifici e impianti dei Quattro Nuovi Ospedali;
- servizio di ristorazione mensa personale e visitatori, comprendente la pulizia e la sanificazione dei locali cucina e delle attrezzature in essa presenti;
- servizio di ristorazione degenti;
- servizio di lavaggio, guardaroba e sterilizzazione biancheria;
- servizio di smaltimento dei rifiuti (sanitari e non) e conduzione e manutenzione dell'isola ecologica;
- servizio di pulizia e sanificazione dei Nuovi Ospedali;
- servizio di sterilizzazione ferri chirurgici;
- servizio della manutenzione del verde;
- servizio dozzinanti relativo alle strutture per la libera professione intramoenia;
- servizio gestione trasporto meccanizzato (trasporto pesante e leggero);
- servizi di bar/caffetteria, negozi e parcheggi e ogni altra attività di natura assimilabile.

### **2.3. Modello di business della Società**

Premesso quanto sopra esposto in relazione all'affidamento dei servizi in concessione da SAT (Concessionario) a GE.SAT (Affidatario), in coerenza con l'oggetto della Società ed in relazione al progressivo avvio della fase di gestione dei servizi per i quattro ospedali, i principali ambiti di operatività della stessa sono stati identificati come a seguire:

1. Gestione del Contratto di concessione e dei Rapporti con il concedente;
2. Gestione e monitoraggio dei rapporti con dell'EPC Contractor;
3. Gestione e monitoraggio dei rapporti con l'Affidatario dei servizi;
4. Gestione del Finanziamento in Project Financing;
5. Gestione dei processi di supporto al business (es. gestione amministrativa).

Ciò con le seguenti precisazioni:

- l'ambito di cui al punto 2. è ad oggi "residuale" e limitato a mere attività di interventi in garanzia essendo la Società orientata a pieno titolo all'erogazione di servizi non sanitari e commerciali

affidenti i quattro presidi ospedalieri di cui sopra (esaurita da tempo la fase di costruzione delle opere);

- i processi operativi che rientrano nelle macro-aree sopra individuate, vengono operativamente svolti non tramite personale proprio da SA.T. ma sono stati affidati ad una società terza, qualificata e dotata di personale proprio, mezzi e struttura. L'outsourcer designato eroga a SA.T. i servizi pattuiti secondo gli indirizzi degli organi di vertice della stessa SA.T., in totale autonomia, con esclusione di qualsiasi attività di direzione e coordinamento dell'appaltante (appalto di servizi da svolgere nel rispetto delle indicazioni di carattere generale ricevute, secondo gli orientamenti delineati ed in linea con gli obiettivi della società appaltante).

In particolare, con riferimento al punto c), come da contratto (Contratto per Prestazione di Servizi in data 29 maggio 2019) stipulato tra SAT e l'outsourcer attuale (Equitix Management Services S.r.l., di seguito anche solo "EMS"), quest'ultimo eroga a SAT le seguenti prestazioni di servizi:

- coordinamento tecnico dei servizi previsti dai Contratti di Concessione;
- coordinamento e supervisione delle procedure di qualità, sicurezza, salute e ambiente;
- programmazione e controllo di gestione;
- gestione dei Documenti Contrattuali;
- amministrazione e finanza;
- gestione del personale.

Per Documenti Contrattuali devono intendersi i contratti di Concessione (come via via modificati ed integrati) ed i relativi allegati, i contratti di finanziamento, i contratti di servizio, le polizze assicurative, il contratto di affidamento SAT-GE.SAT ed i relativi allegati, ed ogni contratto di servizio stipulato da SAT e da un terzo, così come via via modificati ed integrati.

EMS garantisce altresì a SAT, come da contratto, la presenza di 2 figure di riferimento:

- Direttore Operativo, soggetto posto a disposizione del Concessionario SAT attraverso l'opera e la presenza presso la sede legale della Società, incaricato di svolgere le ordinarie attività amministrative, gestionali, tecniche ed operative richieste a SAT sulla base dei contratti di concessione e di gestire gli ordinari rapporti negoziali con il Costruttore degli Ospedali, il Gestore dei Servizi (non sanitari e commerciali) e con i Concedenti;
- Referente EMS, soggetto nominato da EMS quale proprio responsabile per la realizzazione dell'incarico, al quale SAT può rivolgersi per qualunque richiesta o indicazione inerente il medesimo incarico, che si coordina con i responsabili di SAT, con il personale di SAT (ove esistente) e con i consulenti di SAT (es. consulenti legali), di volta in volta direttamente coinvolti in attività connesse alla realizzazione dei servizi (ferma restando la piena autonomia di EMS nell'espletamento dell'incarico).

## 2.4. Governance della Società

Il sistema di Corporate Governance della Società è articolato come segue:

- Assemblea: in accordo con le disposizioni codicistiche, delibera sulle materie ad essa riservate dalla legge e dallo statuto.
- Consiglio di Amministrazione: è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dell'oggetto sociale.
- Comitato Esecutivo (eventuale): composto da tre membri, è nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 22.4 dello Statuto; ad esso sono conferiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione attinenti, tra l'altro, le decisioni in materia di finanziamento dell'Opera, costituzione e modificazione del rapporto di Concessione, definizione della struttura organizzativa, approvazione del budget, assunzione di dirigenti, conferimento incarichi di consulenza, affidamento del contratto per la realizzazione dell'Opera, affidamento del contratto per i servizi durante la fase di gestione, stipulazione dei contratti di service con i soci;
- Collegio Sindacale: composto da tre sindaci effettivi e da due supplenti, in accordo alle norme vigenti è stato nominato dall'Assemblea ed effettua il controllo di legalità e verifica l'adeguatezza dell'organizzazione amministrativa e contabile e la corretta amministrazione della Società;
- Società di revisione: la revisione legale dei conti della società è effettuata da una primaria Società di Revisione.

Risultano inoltre designati dai soggetti/organi dotati dei necessari poteri:

- Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001: in aderenza alle disposizioni di legge e al Modello Organizzativo adottato dalla società è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione con composizione collegiale con il compito di vigilare sull'effettività ed adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- Procuratore Speciale: delegato funzionale del Datore di Lavoro (a sua volta delegato dal Consiglio di Amministrazione in materia di "Salute e Sicurezza sul Lavoro" e "Tutela Ambientale"), con il compito di effettuare attività di vigilanza, verifica e controllo sul corretto adempimento da parte del gestore dei servizi GE.SAT della normativa e delle prescrizioni vigenti in tali ambiti.

## 2.5. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

S.A.T. S.p.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, partner d'affari, o altri interlocutori aziendali che operino per conto della Società..

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha avviato fin dalla propria costituzione un Progetto di analisi continuativa degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare il modello già esistente, attraverso un apposito piano di azione.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello e degli ulteriori elementi ad esso connessi, primi fra tutti il Codice Etico e i protocolli aziendali - al di là delle prescrizioni del Decreto che individuano nello stesso un elemento facoltativo e non obbligatorio possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di S.A.T. S.p.A., affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso. In particolare, attraverso l'adozione del presente Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di S.A.T. S.p.A. nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da S.A.T. S.p.A., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali S.A.T. S.p.A. intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

## **2.6. Elementi fondamentali del Modello**

S.A.T. S.p.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, partner d'affari, o altri interlocutori aziendali che operino per conto della Società..

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto e alle linee guida sviluppate dalle associazioni di categoria, gli elementi costitutivi fondamentali individuati da S.A.T. S.p.A. nella definizione ed attuazione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappatura dei processi/attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;

- analisi delle procedure in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire i principi di controllo di cui al successivo paragrafo 4;
- definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto (si veda al riguardo il Codice etico aziendale vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori), volti a definire la necessità di:
- osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
- improntare a principi di correttezza e trasparenza i rapporti con tutti gli interlocutori aziendali, sia pubblici che privati;
- richiedere a tutte le imprese partecipate e ai principali fornitori, appaltatori e subappaltatori una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Organismo”) e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- attività di informazione, formazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- istituzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti non conformi ai principi etici e alle procedure di controllo previste da codesto modello;
- definizione delle responsabilità nell’approvazione, nel recepimento, nell’integrazione e nell’implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti aziendali, con relativo aggiornamento periodico (monitoraggio e controllo ex post);
- sistema di segnalazioni “whistleblowing” (segnalazioni protette da “riservatezza” sull’identità del segnalante con mezzi idonei, come da disposizioni di legge).

## **2.7. Metodologia applicata per la definizione del Modello**

Il Modello di SAT è stato elaborato ed aggiornato tenendo conto dell’attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società, in sede di prima adozione del Modello ed in sede di aggiornamento, ha proceduto ad un’analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un’analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l’assetto organizzativo aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il

sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni (tramite intervista ai soggetti di riferimento).

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione delle attività/processi aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. risk self assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

## **2.8. Destinatari del Modello**

Il Modello di S.A.T. S.p.A. si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai dipendenti della Società, anche se distaccati all'estero per lo svolgimento delle attività;
- c) a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- d) a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.;
- e) a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e, ove applicabile, nelle sue procedure di attuazione.

## **2.9. Modello e Codice Etico**

La Società con l'adozione del proprio Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2009 e successivamente aggiornato, ha stabilito in generale i principi etici aziendali e le principali regole di comportamento. Tali principi implicano l'obbligo, per tutti i dipendenti e collaboratori della Società, in sintesi di:

- rispettare le leggi vigenti, il Codice etico stesso, i regolamenti interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale;
- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- garantire il rispetto, sia internamente con i dipendenti che nelle relazioni con terzi, dei principi etici generali attinenti, tra l'altro, la non discriminazione, la conformità con la normativa, la privacy e la riservatezza, la tutela della integrità e della salute e sicurezza dei lavoratori, la tutela dell'ambiente.

Per il perseguimento delle summenzionate finalità, il Codice Etico impone al personale dipendente, ai collaboratori, ai fornitori, appaltatori e subappaltatori e, in via generale, di tutti gli operatori aziendali, il puntuale rispetto delle norme previste sia di natura cogente che aziendale.

I principi di riferimento del Modello, si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto definisce principi di “deontologia aziendale”, che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

#### **2.10. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello**

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” - in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, I comma, lett. a) del Decreto - in data 28 settembre 2010 il Consiglio di Amministrazione ha approvato l’adozione del presente Modello, che nel tempo è stato integrato per adeguarlo alle disposizioni legislative ed alle modifiche organizzative aziendali successivamente intervenute, come da successive delibere del Consiglio medesimo.

### **3. Reati rilevanti per la Società**

Sono state svolte analisi, in coerenza con l'evoluzione normativa, volte ad individuare ed enucleare le fattispecie di reato che possono essere potenzialmente commesse, nell'interesse o a vantaggio della Società, nell'ambito delle attività da essa gestite.

Di seguito si riportano le fattispecie di reato cui la Società si ritiene risulti potenzialmente esposta (descrizione sintetica delle "famiglie" di reati), con indicazione del Capitolo di Parte Speciale dedicato (individuato da una lettera maiuscola):

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto), **A**;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto), **B**;
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) e reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006), **C**;
- reati societari (art. 25-ter del Decreto), **D**;
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto), **E**;
- reati in ambito salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies), **F**;
- ricettazione, riciclaggio e altri reati (art. 25-octies), **G**;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies), **H**;
- reati contro l'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies), **I**;
- reati ambientali (art.25-undecies), **J**;
- impiego di cittadini stranieri "irregolari" (art. 25-duodecies), **L**;
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 del Decreto), **M**;
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto), **N**.

Relativamente alle categorie di reato escluse, pur non potendosi escludere del tutto la loro astratta verificabilità, la loro realizzazione in concreto appare poco probabile in relazione all'attività svolta dalla Società. Per la prevenzione di tali reati, si ritiene senza dubbio esaustivo il rischio ai principi contenuti nel Codice Etico della Società, che vincolano gli esponenti aziendali, i responsabili, i dipendenti ed i collaboratori della Società al rispetto dei valori di correttezza, moralità, osservanza delle leggi e tutela della persona.

### **4. Principi di controllo**

Al fine di prevenire la commissione nell'ambito della organizzazione aziendale delle fattispecie di rischio reato descritte nel paragrafo precedente, è necessario che nella gestione delle aree ed attività sensibili individuati siano sempre osservati i seguenti principi generali di controllo:

- regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali / principi etici formalizzati idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- procedure aziendali: esistenza di procedure interne formalizzate e/o informatiche a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D. Lgs. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime del sistema procedurale sono:
  - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
  - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
  - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali o informatici che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - chiara definizione della responsabilità delle attività e dei livelli autorizzativi;
  - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- segregazione dei compiti: esistenza di una struttura organizzativa compatibile con il business aziendale che garantisca una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- livelli autorizzativi: esistenza di un sistema di deleghe e procure e di strumenti organizzativi che garantiscano una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle operazioni e transazioni aziendali;
- attività di monitoraggio: esistenza di strumenti che consentano di avere evidenza, a consuntivo, del corretto svolgimento del processo.

In sede di mappatura delle attività sensibili, sono stati individuati, sulla base dell'analisi della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto-processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

## 5. Organismo di Vigilanza

### 5.1. Identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001, individua un ulteriore requisito affinché l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un Organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo 2.4;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone l'aggiornamento.

Si tratta di un organo della società che opera in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'Ente.

I requisiti che l'organismo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

1. Autonomia ed indipendenza: i concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e

gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero Organismo. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società. Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- a. ricoprire all'interno della Società incarichi di tipo operativo;
  - b. essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Amministratori della Società;
  - c. trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.
2. Professionalità (nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali): a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale. Al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che la sua autonomia), viene attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze necessariamente integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza potrà, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei servizi dei soci.
3. Continuità di azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata da S.A.T. S.p.A., si è ritenuto opportuno identificare tale organismo come segue:

- l'Organismo di vigilanza è composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma monocratica o collegiale (da due o più membri), uno dei quali è nominato Presidente dell'Organismo. L'Organismo monocratico e il Presidente dell'Organismo collegiale devono essere professionisti esterni alla Società; in ogni caso, nella composizione dell'organismo collegiale, deve prevalere la numerosità di membri esterni rispetto a quelli interni;

- l'Organismo di vigilanza resta in carica per il periodo di tempo stabilito nella delibera di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, per un massimo di tre annualità (36 mesi dall'accettazione dell'incarico) e può essere rinnovato;
- il funzionamento dell'Organismo di vigilanza in composizione collegiale è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto ed approvato dall'Organismo medesimo. Tale Regolamento prevede, tra l'altro: a) le modalità di riunione e di deliberazione dell'Organismo; b) le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo; c) altri aspetti di rilievo non disciplinati dal presente Modello.

L'Organismo di vigilanza è configurato come unità di staff in posizione di vertice e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi. Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza della struttura dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente. Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

## **5.2. Requisiti di eleggibilità**

L'Organismo di Vigilanza di SA.T. S.p.A. è istituito con delibera di nomina del Consiglio di Amministrazione. La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità qui indicati. In particolare, non devono sussistere all'atto del conferimento dell'incarico i seguenti motivi di impedimento:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo;
- condanna, anche non definitiva, in Italia o all'estero, per i delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili o alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- condizione di essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (disposizioni contro la mafia);

- la condizione di essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- la condizione di aver rivestito la qualifica di componente dell'organismo di vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del D. Lgs. 231/2001, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflazione in via definitiva delle sanzioni;
- la condizione di essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- la condizione di essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-quater del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Laddove alcuno dei motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato nel corso dello svolgimento dell'incarico, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione e decadrà automaticamente dalla carica.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo.

### **5.3. Revoca, sostituzione, decadenza e recesso**

La revoca dell'incarico di membro dell'Organismo può avvenire solo mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Costituiscono motivi di revoca:

- la perdita dei requisiti di cui al paragrafo precedente (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'Organismo;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'Organismo.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'Organismo di comunicare al Consiglio di Amministrazione, tramite il Presidente dell'Organismo stesso, la perdita dei requisiti richiesti. Il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'Organismo 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 per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

Il componente dell'Organismo può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto non idoneo.

In casi di particolare gravità, non imputabili ad un singolo componente ma all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre - dando informativa al Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim. Effettuata una valutazione della situazione, tramite il supporto dell'Organismo designato ad interim e/o tramite acquisizione di parere legale, il Consiglio di Amministrazione potrà revocare il mandato all'Organismo, nel suo complesso, e procedere alla designazione di un nuovo Organismo di Vigilanza, anche diverso da quello designato ad interim.

#### **5.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In base al D. Lgs. 231/2001, le funzioni svolte dall'Organismo di vigilanza sono state così schematizzate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e regole di comportamento previste dal Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, ad evitare i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di vigilanza, ma deve essere adottato – come già ricordato – dall'organo dirigente.

All'Organismo di vigilanza, invece, non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'Ente.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni l'Organismo di Vigilanza è dotato di un proprio budget, anche in considerazione della crescente complessità delle aree di interesse, anche per effetto delle novità normative rientranti nel corpus del D.Lgs. n. 231/01, che richiedono l'apporto di risorse o competenze specialistiche una serie di poteri e prerogative.

L'organismo dispone di prerogative e competenze specifiche. Esso, infatti, può:

- attivare le procedure di controllo;
- effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- chiedere informazioni ai responsabili delle singole funzioni aziendali e, ove necessario, anche all'organo dirigente nonché ai collaboratori, consulenti esterni, ecc.;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

- informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione di eventuali irregolarità rilevate proponendo che siano adottate misure disciplinari;
- (ove ritenuto opportuno) promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello, anche predisponendo documentazione contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti (organizzare corsi di formazione, divulgare materiale informativo, ecc.).

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- accedere, anche attraverso l'Organo di Controllo Interno (ove esistente), e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre, anche attraverso l'Organo di Controllo Interno (ove esistente), che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

L'Organismo di vigilanza redige e presenta semestralmente al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta nel periodo di riferimento, per i cui contenuti si rinvia al successivo paragrafo 5.6.

L'Organismo di vigilanza incontra con cadenza periodica almeno annuale il Collegio Sindacale e la Società di revisione, per uno scambio di informazioni sugli aspetti di reciproco interesse.

L'Organismo di vigilanza provvede a che la propria attività sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

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

Il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo, il Collegio Sindacale hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. Del pari, l'Organismo ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali quando lo ritiene opportuno.

#### **5.5. Segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del presente Modello organizzativo. A tal fine devono essere istituiti specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo stesso.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di vigilanza in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del

Modello, dei suoi principi generali e del Codice etico in relazione ai reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante.

In particolare, i soggetti suindicati sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dal Codice etico e alle procedure aziendali in relazione ai reati previsti dal Decreto;
- informazioni o attestazioni periodiche, richieste dall'Organismo di Vigilanza ai responsabili aziendali (ove richieste).

Tutto il personale aziendale o i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno l'obbligo di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza per segnalare casi di commissione di reati o eventuali violazioni del Modello, attraverso posta interna riservata, tramite apposita sezione sul sito aziendale:

<https://www.sa-t.it/segnalazione-odv>

Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Sono vietate le segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o emulativo: saranno applicate sanzioni a chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiva un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Devono tuttavia essere opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'Organismo.

La Società 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 stessa o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto, in relazione al sistema cosiddetto di "whistleblowing", la Società deve approntare uno o più canali che consentano ai soggetti di cui sopra che siano "apicali" e/o "subordinati", di presentare delle segnalazioni circostanziate relative alle seguenti circostanze, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: i) condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti; ii) violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione della Società. Più in particolare:

- le segnalazioni devono essere inviate attraverso i canali di comunicazione a ciò predisposti che ne garantiscono la riservatezza (di cui almeno uno con modalità informatiche);
- le segnalazioni relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, e/o violazioni del Modello devono essere circostanziate e, per le condotte illecite, fondate su elementi precisi e concordanti;
- sono sanzionate le segnalazioni effettuate con dolo e colpa grave che si rivelino infondate.

Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione: almeno un canale alternativo di segnalazione è idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante con modalità informatiche.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro dallo stesso segnalante o dall'organizzazione sindacale di appartenenza;
- sono nulli: il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

In caso di controversia per i motivi sopra indicati, è onere della Società dimostrare che le misure contro il lavoratore sono state adottate per ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Si rammenta che, per espressa disposizione di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità degli enti, tra cui le Società, 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, nonché dell'art. 2105 del Codice Civile.

Sono previste sanzioni per chi (in punto si rinvia a quanto stabilito in materia di sanzioni disciplinari): i) violi la tutela del segnalante; ii) effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

In sede di prima applicazione della norma in SAT, anche tenuto conto della snellezza organizzativa della Società stessa, che si possa efficacemente procedere ad attivare il sistema di whistleblowing con la seguente procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza:

- per iscritto, tramite lettera RR, indirizzata alla sede professionale del Presidente dell'Organismo di Vigilanza o dell'Organismo monocratico;
- via e-mail, da una casella di posta elettronica personale privata (non aziendale) del segnalante, alla casella di posta elettronica personale professionale indicata dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza o all'Organismo monocratico.

#### **5.6. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente alcune informazioni rilevanti per comprendere l'effettiva applicazione del Modello da parte della struttura aziendale.

Tali informazioni vengono puntualmente individuate nell'ambito della Parte Speciale del presente Modello, in correlazione ai processi considerati sensibili per la commissione di reati.

In ogni caso, devono pervenire tempestivamente all'Organismo tutte le informazioni e segnalazioni dalle funzioni competenti in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

#### **5.7. Flussi informativi verso il vertice aziendale**

L'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base semestrale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni (elencate qui di seguito, a titolo d'esempio):
  - la sintesi dell'attività e dei controlli svolti durante l'anno;
  - eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
  - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
  - la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
  - le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;

- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti e delle sanzioni disciplinari applicate;
- un rendiconto delle spese sostenute.

Come già evidenziato, in attuazione dei doveri di vigilanza del Collegio Sindacale sul rispetto delle norme di legge (tra le quali rientra il D.Lgs. n. 231/2001), con cadenza almeno annuale il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza effettuano riunioni congiunte per il reciproco scambio di informativa sugli aspetti di convergenza. A tali incontri viene invitata anche la Società di Revisione.

## **6. Prestazioni da parte di terzi**

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, consulenti), devono essere sempre disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Per i consulenti (persone fisiche e società di consulenza), il contratto tra le parti deve prevedere i seguenti obblighi (tra gli altri):

- rispettare i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico adottato da SAT, nonché, in linea generale, le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, e ad operare in linea con essi;
- ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte di SAT e/o dell'Organismo di Vigilanza di SAT.

Per i soggetti che erogano servizi/prestazioni di natura complessa (es. GE.SAT e EMS), il rapporto contrattuale deve prevedere l'adempimento di quanto segue:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico adottato da SAT, 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 di SAT;
- l'obbligo di adottare un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001;
- l'obbligo di formazione del proprio personale in materia di D.Lgs. n. 231/2001 in generale nonché in dettaglio in relazione al Modello adottato;
- l'impegno a favorire la collaborazione e lo scambio informativo tra Organismi di Vigilanza designati da SAT e dal terzo prestatore di servizi.

Il mancato rispetto degli obblighi e degli impegni sopra indicati, per i soggetti sopra indicati, deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

## **7. Sistema disciplinare**

### **7.1. Principi generali**

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il diritto/dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo.

Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'Organismo informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società, ed in conformità alla normativa giuslavoristica.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- a) la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e del Codice Etico e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- b) la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- c) l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- d) la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- e) l'ostacolo alle attività di vigilanza dell'Organismo;
- f) l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- g) la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

## 7.2. Misure disciplinari

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali, anzitutto, il personale della Società deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello. Pure non operando ad oggi con personale proprio, SAT ritiene di dover esprimere comunque nel presente documento un sistema disciplinare "completo" ed "aperto" anche a diverse configurazioni organizzative future.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello, la sanzione del richiamo [sopra, punto a]);
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria [sopra, punto b)];
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione [sopra, punti da c) a g)].

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare e al Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto

dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società. Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca dalla carica.

Se la violazione riguarda un procuratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società. Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca della procura.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'Organismo, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi (v. paragrafo 5.3).

I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società (si veda anche Capitolo 6).

Sono applicate sanzioni specifiche, diversificate per categoria di soggetto in analogia a quanto sopra indicato, nei confronti di chi, tra i soggetti "apicali" o "subordinati", violi le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2 bis, del Decreto (whistleblowing) ossia per chi:

- violi le misure di tutela previste per il segnalante a norma dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto (segnalazioni circostanziate di condotte illecite, fondate su elementi precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, effettuate tramite "canali" atti a garantirne la riservatezza);
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Si precisa che, 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 alla finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto.

Per i membri dell'Organismo di Vigilanza (o per l'intero Organismo o per l'Organismo monocratico), la rivelazione di cui sopra, determinerà la revoca dall'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione.

## **8. Formazione del personale e informativa all'esterno**

Il Codice Etico aziendale ed il Modello sono portati a conoscenza di tutti i dipendenti, che devono conoscerne i contenuti, comprenderli ed applicarli nel loro quotidiano operare.

La comunicazione e la formazione sul Modello (e Codice Etico) è affidata al Consiglio di Amministrazione che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la loro diffusione e conoscenza ai Destinatari: ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicato a tutto il personale aziendale, nonché, in linea generale, ai Destinatari interessati.

La Società formalizza e attua specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutta l'organizzazione e 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, agli amministratori o altri soggetti, sulla base dell'analisi delle competenze e dei rispettivi bisogni formativi.

La formazione viene svolta da esperti della materia e, ai fini dell'attuazione del Modello, è obbligatoria per tutti i soggetti interessati ed è gestita in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, che valuta i contenuti dei programmi formativi e verifica che siano efficacemente erogati. Ove in possesso delle necessarie competenze in ambito formativo, la formazione potrà essere svolta anche direttamente dall'Organismo di Vigilanza.

La Società predispone 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, docenti, e quant'altro rilevante.

Potranno essere altresì forniti a collaboratori esterni alla società (fornitori, agenti, consulenti, professionisti, ecc.) da parte delle Direzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da SAT, sulla base del Modello e del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

## **9. Implementazione, attuazione e modifica del Modello**

### **9.1. Ruolo del Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'attuazione del Modello mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni il Consiglio di Amministrazione si avvale anche del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire, anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

### **9.2. Modifiche ed aggiornamento del Modello**

Il Modello deve sempre essere modificato o integrato mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la tempestiva modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, il Presidente del Consiglio di Amministrazione può provvedervi in maniera autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferendone al Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. Il Presidente provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere preventivo sulle modifiche apportate.

\*\*\*