



SOCIETÀ MULTISERVIZI ROVERETO S.R.L.

SMR

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 06/06/2023

Il Presidente del CdA _____

Per la sezione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, documento approvato con deliberazione dell'Organo Amministrativo, da ultimo adottato e attualmente in atto.

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1. Sintesi della normativa	3
1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda	4
1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria	5
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	6
2.1. Finalità e Metodologia di Costruzione e/o Aggiornamento del Modello	6
2.2. Obiettivi del Modello	6
2.3. I principi di controllo preventivo	7
2.4. Struttura	7
2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello	7
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO	8
3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	8
3.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	8
3.3. Nomina dell'Organismo di Vigilanza	9
3.4. Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza	10
3.5. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza	11
3.6. Poteri dell'Organismo di Vigilanza	11
3.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	12
3.8. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing.	14
3.9. Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza	15
3.10. Risorse finanziarie	15
4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE	16
4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti	16
4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni	16
5. SISTEMA DISCIPLINARE	16
6. IL CODICE ETICO	17
7. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	17

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Sintesi della normativa

Il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità amministrativa degli Enti in relazione a predeterminati reati (cd. presupposto), commessi, nell'interesse o vantaggio dell'Ente, da determinati soggetti, apicali, preposti, dipendenti o altri soggetti comunque anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso. Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il reato.

In particolare, tale soggetto può essere:

- un "apicale", intendendosi con tale definizione un Amministratore ovvero uno dei Procuratori speciali dell'Azienda, coloro sostanzialmente che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa; caratteristica essenziale è la reale autonomia gestionale e decisionale che gli stessi devono avere;
- un "sottoposto", intendendosi con tale definizione i dipendenti, i collaboratori, il personale di segreteria, etc., ossia le persone sottoposte all'altrui vigilanza e direzione, avendo un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel D.Lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità degli enti. A partire dall'entrata in vigore del decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa. Il dettaglio dei reati che determinano l'applicazione della disciplina del D.Lgs. 231/2001 è contenuto nell'Allegato A – Elenco reati 231, di volta in volta aggiornato.

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

La legge¹ esonera dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati²; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi³.

Circa l'ipotesi di reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**⁴, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- che il modello risulti astrattamente idoneo a *"prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;
- che tale modello sia stato efficacemente attuato prima della commissione del fatto⁵.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza⁶;
- che l'apicale abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione⁷.

¹ Artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001.

² Si tratta di un'esimente da responsabilità in quanto serve ad escludere la colpevolezza (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

³ Gli effetti positivi dell'adozione di questi modelli non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti se adottati prima dell'apertura del dibattimento di primo grado essi possono concorrere ad evitare all'ente delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b)) (e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna) ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tali modelli unitamente ad altre condizioni può implicare la sospensione della sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49) e la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni (artt. 49 e 50).

⁴ A norma dell'art. 5 soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità autonoma. Destinatari della norma saranno quindi amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

⁵ L'adozione successiva alla commissione del reato ma precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento, comporta la riduzione della sanzione ai sensi dell'art. 12, comma 2 e art. 17 d.lgs. 231/2001.

⁶ Infatti solo la elusione o il difettoso controllo possono spiegare la commissione del reato pur in presenza di modelli astrattamente idonei ed efficaci.

⁷ Come chiarito dalla giurisprudenza (cfr. Cass., n. 4677/2014), la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici o raggiri, ma presuppone che la violazione del modello sia

Nel caso di reati **commessi da soggetti sottoposti**, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge (art. 7 c. 2 d.lgs. 231/2001) se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente⁸, per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo⁹, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia¹⁰.

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria, divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame, Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201.

determinata da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l'efficacia. Inoltre, in merito ai reati di natura colposa, vd. ulteriori considerazioni di seguito svolte.

⁸ Spettando la decisione finale all'autorità giudiziaria.

⁹ Infatti la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

¹⁰ Nella previsione legislativa l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà, tant'è che la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma di fatto l'adozione di un modello è obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

2.1. Finalità e Metodologia di Costruzione e/o Aggiornamento del Modello

Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenti una facoltà e non un obbligo, SOCIETÀ MULTISERVIZI ROVERETO S.R.L. (di seguito anche SMR) sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria policy aziendale procedere all'adozione ed attuazione del Modello. Ciò al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, dell'Organo Amministrativo e, in ultima analisi, di tutta la Società nel suo insieme.

SMR ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi della Società, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali e di consulenti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione delle aree di rischio aziendali; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti**);
- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed **identificazione delle azioni di miglioramento**, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema dei controlli preventivi**);
- **predisposizione del Modello**, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

2.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, SMR si è posta l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti e degli illeciti in genere, nei processi a rischio.

La commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà dell'ente, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per la Società, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Inoltre Il sistema di controllo preventivo definitivo nel presente modello è finalizzato a:

- escludere che un qualunque soggetto operante nell'ambito dell'Ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive stesse.

2.3. I principi di controllo preventivo

Il presente Modello è ispirato ai seguenti principi generali di controllo:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare le verifiche eseguite.

SMR dispone di un proprio sistema di controllo preventivo dei comportamenti illeciti articolato per tipologie di reato descritto nella parte speciale del Modello e differenziato inoltre a seconda che si tratti di reati dolosi (cd. *secondo l'intenzione*) o di reati colposi (cd. *contro l'intenzione* e principalmente riferiti alla sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente).

2.4. Struttura

Il presente Modello è costituito dalla presente parte generale e da una parte speciale, composta da più allegati, ognuno dei quali predisposto in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel decreto, periodicamente aggiornata.

2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello

SMR ha costruito il presente Modello sulla base della configurazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Poiché il modello è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale, deve provvedersi alla periodica verifica

della rispondenza dello stesso alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio. Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo, competente all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello, le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è un organo della Società, nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. Esso può essere costituito in composizione monocratica o pluripersonale.

Nel caso di Organismo di Vigilanza in composizione monocratica, può essere chiamato a farne parte di regola un soggetto esterno non appartenente alla struttura aziendale, ad esempio un libero professionista, il quale si potrà eventualmente avvalere di un dipendente della Società al fine di assicurare il migliore flusso informativo tra l'Organismo e le funzioni aziendali, nonché al fine la continuità d'azione.

In composizione plurisoggettiva, invece, si prevede che almeno un componente sia scelto tra soggetti esterni¹¹.

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, per l'intero mandato, i requisiti di seguito indicati.

3.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Pur non prevedendo il Decreto 231 specifici requisiti, SMR al fine di garantirne gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, in linea con le raccomandazioni delle Linee Guida delle associazioni di categoria più rappresentative, ritiene opportuno che l'Organismo medesimo risponda ai seguenti requisiti:

¹¹ L'art. 6, comma 4 bis, d.lgs. 231/01, a seguito delle modifiche apportate dalla l.n. 183/11 e dal d.l. 212/11, prevede che *"Nelle società di capitali il Collegio Sindacale, il consiglio di sorveglianza e il Collegio Sindacale possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza"*.

REQUISITO	CHE COSA COMPORTA
AUTONOMIA	L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e controllo, libertà di azione e autodeterminazione. All'Organismo di Vigilanza non sono quindi affidati compiti operativi, che possano pregiudicarne l'obiettività di giudizio e preservarlo da forme di condizionamento da parte della Società ed in particolare dal management aziendale.
INDIPENDENZA	L'Organismo di Vigilanza è del tutto libero da condizionamenti rispetto all'Ente. I suoi membri non devono trovarsi in conflitto di interesse nei confronti della Società.
PROFESSIONALITÀ	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve disporre di conoscenze in materia ispettiva e consulenziale tali da poter efficacemente svolgere l'attività di verifica e controllo attribuita.
CONTINUITÀ DI AZIONE	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, dispone di un mandato tale (di regola pluriennale) da garantire una vigilanza effettiva per un periodo di tempo congruo a valutare eventuali situazioni anomale. Ove composto solo da soggetti esterni dispone di regola di una segreteria interna e di strumenti (quali una casella e-mail dedicata) per facilitare il flusso informativo previsto e garantire così all'OdV di ravvisare con tempestività eventuali situazioni anomale. L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, calendarizzando le attività e documentandole. L'azione di controllo e monitoraggio viene svolta in dialettica e interazione con il management ed i soggetti collocati in posizione di staff.
ONORABILITÀ	I singoli componenti dell'OdV devono: <ul style="list-style-type: none"> - essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2 comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000; - non rientrare nei casi di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del c.c.; non essere in conflitto di interesse e/o non avere relazioni di parentela con altri componenti degli organi sociali e con il vertice aziendale, ai sensi dell'art. 2399 c.c.; - non essere indagati né essere stati condannati per i reati presupposto della normativa 231/2001.

3.3. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

La nomina avviene di regola contestualmente alla prima adozione del modello e successivamente ad ogni naturale scadenza del mandato o quando si renda necessario integrare o sostituire componenti in corso di mandato.

La nomina avviene mediante delibera dell'Organo Amministrativo. I candidati proposti devono rispondere ai requisiti previsti dal punto 3.2 che precede, verificabili mediante curriculum personale.

La nomina avviene per la durata prevista dal punto 3.4 che segue, salvo il caso di sostituzione

di un componente in corso di mandato, nel qual caso la nomina avrà scadenza contestualmente alla scadenza originaria prevista per gli altri componenti; in caso di organismo in composizione monocratica, la sostituzione si intenderà ad ogni effetto come nuova nomina e si applicherà la durata prevista al punto 3.4 che segue.

La delibera dell'Organo Amministrativo viene formalizzata nei confronti di ciascun componente nominato, mediante lettera a firma del legale rappresentante della Società, che viene fatta sottoscrivere per accettazione dall'interessato. In caso di mancata accettazione, l'Organo Amministrativo provvede ad integrare l'OdV seguendo la procedura di nomina.

3.4. Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo di regola triennale che decorre dalla nomina da parte dell'Organo amministrativo della Società. In ogni caso, al fine di evitare situazioni di *vacatio*, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla data della successiva delibera dell'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione o conferma.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili. Il componente dell'Organismo di Vigilanza che intenda rimettere il mandato prima della scadenza, deve farlo per iscritto, mediante lettera raccomandata o via pec indirizzata al legale rappresentante dell'Organo Amministrativo ed agli altri componenti dell'OdV se in composizione pluripersonale. Le dimissioni hanno effetto, salvo diversa indicazione da parte dell'interessato o diversamente concordato con la Società, dalla data di ricezione da parte del legale rappresentante dell'Organo Amministrativo.

Anche al fine di garantirne l'autonomia e l'indipendenza, per la decadenza o la revoca dal mandato si osservano le seguenti regole a seconda della tipologia dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Amministrativo, con delibera motivata, dichiara la decadenza dal mandato dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per i quali siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di manifesta incompatibilità. La decadenza ha effetto immediato.

L'Organo Amministrativo può altresì revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia grave omissione nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi. La revoca ha effetto immediato.

Il licenziamento del dipendente che faccia eventualmente parte dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato e per i sei mesi successivi alla cessazione dello stesso, oltre

che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, sottoposto per ratifica dell'Organo Amministrativo.

La cessazione del rapporto di lavoro con la Società da parte del soggetto interno, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera dell'Organo Amministrativo.

3.5. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti autonomi compiti e funzioni, nonché i relativi poteri di iniziativa e controllo:

- a) vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia cioè nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello istituito;
- b) vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali, curando l'aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso la formulazione di suggerimenti e proposte di adeguamento all'organo amministrativo, ove si renda necessario in conseguenza di:
 - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - ii. rilevanti modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento,
 - iii. modifiche normative che mutino il rischio per l'azienda;
- c) ove accerti eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, segnalare alle competenti funzioni aziendali le violazioni per gli opportuni provvedimenti;
- d) ricevere segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello e trattarle in conformità alle disposizioni di legge e della apposita "procedura Whistleblowing";

3.6. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni di SMR onde ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di

difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato o, ancora, ai fini della normativa antiriciclaggio. Fatto salvo in ogni caso il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della privacy.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

3.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dal Modello 231, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sono previsti flussi informativi in termini di notizie e/o documenti, sia di carattere generale che specifico per ogni area di rischio reato, a carico delle funzioni della Società. A seconda della tipologia e rilevanza delle informazioni nel Modello si prevedono diverse tempistiche, prevedendosi una comunicazione tempestiva o periodica con diverse scadenze.

In particolare, in linea generale sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei responsabili di ciascuna area/funzione aziendale interessata, oltre ai flussi informativi specifici previsti in ciascuna delle Parti Speciali del Modello le seguenti informazioni e/o documenti specifici (NB: a mancata comunicazione da parte del responsabile equivale a comunicazione negativa, intesa come comunicazione di assenza delle informazioni/documenti oggetto del flusso informativo):

- a. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici;
- b. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- c. i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- d. i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- e. le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- f. le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- g. eventuali anomalie risultanti dagli esiti dei controlli di primo e secondo livello incluse le attività di audit formalizzate svolte in azienda da strutture interne o esterne

- nell'ambito dei sistemi di gestione in atto;
- h. le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
 - i. la reportistica periodica in materia di sicurezza del lavoro;
 - j. le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
 - k. altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parti Speciali).

Inoltre ciascun Responsabile interno, deve:

- tenere a disposizione dell'Organo di Vigilanza l'evidenza della applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalare all'Organo di Vigilanza e richiedere la sua assistenza per ogni situazione che si ritenga non conforme alle regole aziendali in materia o laddove si evidenzi comunque una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati relativi alla presente parte speciale.

L'Organismo di Vigilanza potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche con controlli a campione o a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna operazione a rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali, ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione per prevenire ogni comportamento che sia in contrasto con le regole aziendali.

Qualsiasi destinatario del Modello può effettuare inoltre eventuali segnalazioni o comunicazioni all'OdV concernenti presunte violazioni del Modello o situazioni ritenute a rischio.

Le segnalazioni o comunicazioni all'OdV possono essere inviate:

- ad apposito indirizzo di posta elettronica, reso noto e nella disponibilità dell'OdV :
- all'indirizzo di ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza o allo stesso

presso l'indirizzo della Società:

Ciascuna segnalazione viene condivisa all'interno dell'OdV e dal medesimo fatta oggetto di esame e, se del caso, di approfondimenti specifici. L'OdV, sulla base di quanto anche previsto dal Modello 231, garantisce la riservatezza in merito alle stesse, fatti salvi gli obblighi di legge in merito alle comunicazioni all'Autorità.

3.8. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing¹².

I soggetti apicali o sottoposti possono, a tutela dell'integrità dell'aziendale, trasmettere all'Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Le segnalazioni anonime non generano obblighi di riservatezza e verranno prese in considerazione solo se queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, e la violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare che comporta l'applicazione delle sanzioni previste nell'Allegato B al presente Modello; egualmente costituisce illecito disciplinare, con l'applicazione delle sanzioni previste nell'Allegato B al presente Modello, effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

¹² La l. 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha introdotto la disciplina del c.d. *Whistleblowing* volta a tutelare i dipendenti che segnalino irregolarità e abusi di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro. In particolare, è stato modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Il **comma 2-bis** richiede che i Modelli organizzativi prevedano: "a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate". Ai sensi del **comma 2-ter** "L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo". Infine, il **comma 2-quater** prevede che "Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

Non sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza segnalazioni per atti o fatti diversi da quelli rilevanti ai sensi del Decreto o del Modello.

3.9. Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza terrà infatti informato l'Organo Amministrativo, normalmente per il tramite del suo legale rappresentante:

- mediante una relazione periodica, di regola annuale, sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; l'obbligo di relazionare periodicamente l'Organo Amministrativo può essere assolto anche mediante trasmissione e/o messa a disposizione periodica dei verbali dell'Organismo di Vigilanza;
- con tempestività, in merito a violazioni significative riscontrate al Modello, che possano far supporre il rischio della commissione o del tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto 231. Qualora tali violazioni riguardino l'Organo Amministrativo nel suo complesso o nella maggioranza dei suoi componenti, l'Organo di Vigilanza potrà effettuare la segnalazione all'Assemblea.

Ove infine le violazioni riguardino il legale rappresentante della Società, l'intero Organo Amministrativo o la maggioranza dei suoi componenti, l'OdV potrà rivolgersi all'Assemblea.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche all'Assemblea.

L'Organismo di Vigilanza terrà evidenza degli incontri con gli organi a cui riferisce, mediante redazione e conservazione di apposito verbale.

Sono fatti salvi gli obblighi di comunicazione diretta dell'OdV all'Autorità previsti dalla legge in materia di repressione del riciclaggio.

3.10. Risorse finanziarie

Al fine di rafforzare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso potrà utilizzare, ove necessario, una dotazione adeguata di risorse finanziarie come messe a disposizione dall'Organo Amministrativo, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale; l'Organismo di Vigilanza ne potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria allo svolgimento delle sue attività; in tale ambito, l'OdV avrà quindi diritto di impegnare direttamente la spesa, seguendo le procedure organizzative previste dall'Ente in

materia di contabilità aziendale, con obbligo di solo rendiconto. Qualora l'OdV ritenga insufficiente il budget reso disponibile, inoltrerà apposita comunicazione motivata all'Organo Amministrativo per il tramite del legale rappresentante, che provvederà in merito.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede di SMR ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con le funzioni aziendali, raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni

SMR provvede all'informazione dei soggetti che operano per conto dell'azienda sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici aziendali, in particolare ai consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto le violazioni al Codice Etico e al Modello ledono di per sé il rapporto di fiducia instaurato con SMR.

Il dettaglio del Sistema Disciplinare è contenuto nell'Allegato B - Sistema Disciplinare, di volta in volta aggiornato e diffuso in conformità a quanto previsto dalla legge, quale ad esempio

l'art. 7 della Legge 300/1970 o Statuto dei Lavoratori, e dei principi costituzionali del diritto alla difesa e della proporzionalità tra violazione e sanzione.

6. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda, attraverso il Codice Etico, di principi etici, rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili per la prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello; si tratta di un documento adottato formalmente dall'Organo Amministrativo dell'Ente, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che SMR riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

Nella predisposizione del Codice Etico si è tenuto altresì conto dei principi e delle norme contenute nel documento *"Codice di Comportamento degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori per le società controllate della Provincia Autonoma di Trento"* ai sensi dell'art. 18 della Legge Provinciale 1/2005, approvato dalla Giunta Provinciale con Delibera n. 90 del 02.02.2015.

7. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

SMR, in conformità a quanto previsto della Legge n. 190 del 6.11.2012, dal Piano Nazionale Anti Corruzione (P.N.A.) e s.m.i., nonché dalle Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ha predisposto il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), da ultimo adottato e attualmente in atto, il quale fa perno sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del D.Lgs. 231/2001 adottato da SMR, estendendone l'ambito di applicazione anche a tutti i reati considerati dalla L. 190/2012, dal lato attivo e passivo.

Il dettaglio del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è contenuto nell'Allegato C – Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di volta in volta aggiornato e diffuso in conformità a quanto previsto dalla legge.



ALLEGATI:

- **Allegato A:** Elenco reati 231
- **Allegato B:** Sistema disciplinare
- **Allegato C:** Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza



SOCIETÀ MULTISERVIZI

ROVERETO S.R.L.

SMR

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Allegato A della Parte Generale:

Elenco reati 231

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO A – ELENCO REATI 231	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 1 di 12
------------	---	------------------------	-------------------



Allo stato di emanazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, salve le successive modifiche ed integrazioni, i reati che determinano l'applicazione della disciplina del D.lgs. 231/2001 (il "Decreto") sono i seguenti, raggruppati per articolo di riferimento nel Decreto:

- i. **articolo 24, *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture* (articolo modificato dalla l. 161/2017 e dal d.lgs. 75/2020):** malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p., come modificato dalla d.l. 13/2022), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p., come modificato dalla l. 3/2019 e dal d.l. 13/2022), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 c.p., c. 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p., come modificato dal d.l. 13/2022), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.); frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p., introdotto dal d.lgs. 75/2020); frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 l. 898/1986, introdotto dal d.lgs. 75/2020).
- ii. **articolo 24-bis, *Delitti informatici e trattamento illecito di dati* (articolo aggiunto dalla l. 48/2008 e modificato dal d.lgs. 7 e 8/2016 e dal d.l. 105/2019):** falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p., come modificato dalla l. 238/2021); detenzione, diffusione e installazione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p., come modificato dalla l. 238/2021); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p., come modificato dalla l. 238/2021); detenzione, diffusione e installazione di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p., come modificato dalla l. 238/2021); danneggiamento di informazioni, dati e programmi

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 2 di 12
	ALLEGATO A – ELENCO REATI 231		

informatici (art. 635-bis c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.); Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, c. 1 d.l. 105/2019);

- iii. **articolo 24-ter, Delitti di criminalità organizzata (articolo introdotto dalla l. 94/2009 e modificato dalla l. 69/2015):** associazione per delinquere (art. 416 c.p.) associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p., come modificato dalla l. 69/2015), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p., come sostituito dalla l. 62/2014), tutti i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare le attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (l. 203/91), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/90, introdotto dal d.lgs. 202/2016); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di armi comuni da sparo escluse quelle previste dall' art. 2, c. 3 l. 110/1975 (art. 407, c. 2, let. a, n. 5 c.p.p.);
- iv. **articolo 25, Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (modificato dalla l. 190/2012, dalla l. 3/2019 e dal d.lgs. 75/2020):** concussione (art. 317 c.p., come modificato dalla l. 69/2015), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p., come modificato dalla l. 190/2012, l. 69/2015 e l. 3/2019), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p., come modificato dalla l. 69/2015), circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p., come modificato dalla l. 69/2015), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater, aggiunto dalla l. 190/2012 e modificato dalla l. 69/2015), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di



assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p., come modificato dalla l. 190/2012 e l. 3/2019), traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p., come modificato dalla l. 3/2019), peculato, limitatamente alla condotta di cui al primo comma (art. 314, c. 1 c.p., introdotto dal d.lgs. 75/2020), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p., introdotto dal d.lgs. 75/2020), abuso d'ufficio (art. 323 c.p., introdotto dal d.lgs. 75/2020);

- v. **articolo 25-bis, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (introdotto dal d.l. 350/2001, convertito con modificazioni in l. 409/2001 e modificato dalla l. 99/2009 e dal d.lgs. 125/2016):** falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- vi. **articolo 25-bis.1, Delitti contro l'industria e il commercio (aggiunto dalla l. 99/2009):** turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- vii. **articolo 25-ter, Reati societari (introdotto dal d.lgs. 61/2002 e modificato dalla l.**

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Ediz. 04	Pagina
	ALLEGATO A – ELENCO REATI 231	[Giu-2023]	4 di 12



190/2012, l. 69/2015, d.lgs. 38/2017): false comunicazioni sociali (art. 2621, come modificato dalla l. 69/2015), fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c., come modificato dalla l. 69/2015), impedito controllo (art. 2625, c. 2 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c., aggiunto dalla l. 262/2005), formazione fittizia del capitale (ex art. 2632 c.c.), indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c., aggiunto dalla l. 190/2012 e modificato dal d.lgs. 38/2017 e l. 3/2019), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c., aggiunto dal d.lgs. 38/2017 e modificato dalla l. 3/2019), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c. 1 e 2 c.c.);

- viii. **articolo 25-quater, Reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (introdotto dalla l. 7/2003):** associazioni sovversive (art. 270 c.p.), associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.), circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p., introdotto dal d.lgs. 21/2018), assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.), organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p., introdotto dal d.l. 7/2015 come convertito con modificazioni dalla l. 43/2015), addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinques c.p.), finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinques.1 c.p., introdotto dalla l. 153/2016), sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinques.2 c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.), attentato con finalità di terrorismo (art. 280 c.p.), atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.), atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.), sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p., introdotto dal d.lgs. 21/2018), istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo



(art. 302 c.p.), cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.), cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.), banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.), assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.), impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 l. 342/1976), danneggiamento delle installazioni di terra (art. 2 l. 342/1976), sanzioni (art. 3b l. 422/1989), pentimento operoso (art. 5 d.lgs. 625/1979), art. 2 della Convenzione di New York del 9 dicembre 1999;

- ix. **articolo 25-quater-1, *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (introdotto dalla l. 7/2006)***: pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583-bis c.p.);
- x. **articolo 25-quinquies, *Delitti contro la personalità individuale (introdotto dalla l. 228/2003 e modificato dalla l. 199/2016)***: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p., modificato dalla l. 238/2021), pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p., introdotto dall'art. 10 l. 38/2006), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinques c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p., come modificato dal d.lgs. 21/2018), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p., come modificato dalla l. 238/2021);
- xi. **articolo 25-sexies, *Reati di abusi di mercato (introdotto dalla l. 62/2005)***: manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998, come modificato dal d.lgs. 107/2018 e dalla l. 238/2021), abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abusi di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998, come modificato dalla l. 238/2021);
- xii. **articolo 187-quinques T.U.F., *Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (come modificato dal d.lgs. 107/2018)***: divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE 596/2014), divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE 596/2014);
- xiii. **articolo 25-septies, *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene***

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Ediz. 04	Pagina
	ALLEGATO A – ELENCO REATI 231	[Giu-2023]	6 di 12

- e della salute sul lavoro (introdotto dalla l. 123/2007 e modificato dalla l. 3/2018):* omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);
- xiv. **articolo 25-octies, Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio (introdotto dal d.lgs. 231/2007 e modificato dalla l. 186/2014 e d.lgs. 195/2021):** ricettazione (art. 648 c.p., come modificato dal d.lgs. 195/2021), riciclaggio (art. 648-bis c.p., come modificato dal d.lgs. 195/2021), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p., come modificato dal d.lgs. 195/2021), auto-riciclaggio (art. 648-ter.1 c.p., come modificato dal d.lgs. 195/2021);
- xv. **articolo 25-octies.1, Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (introdotto dal d.lgs. 184/2021):** indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.), frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.), altre fattispecie;
- xvi. **articolo 25-novies, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (introdotto dalla l. 99/2009):** messa a disposizione al pubblico, in un sistema di reati telematiche, mediante connessione di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, c. 1, let. a)-bis, l. 633/1941), reati di cui all'art. 171 commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171 c. 3, l. 633/1941), abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, c. 1 l. 633/1941), riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, c. 2 l. 633/1941), abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in



parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore o da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941), mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941), fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941);

- xvii. **articolo 25-decies, *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria* (inserito dalla l. 116/2009):** induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- xviii. **articolo 25-undecies, *Reati ambientali* (inserito dal d.lgs. 121/2011 e modificato dalla l. 68/2015 e d.lgs. 21/2018):** inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.), uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.), importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (art. 1, 2, 3-bis, 6 l. 150/1992), scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ALLEGATO A – ELENCO REATI 231	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 8 di 12
------------	---	------------------------	-------------------



e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili (art. 137 d.lgs. 152/2006), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 d.lgs. 152/2006), inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 d.lgs. 152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/2006), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 152/2006), attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p., come introdotto dal d.lgs. 21/2018), false indicazioni sulla natura, sulla composizione o sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260-bis d.lgs. 152/2006), sanzioni (art. 279 d.lgs. 152/2006), inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 d.lgs. 202/2007), inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 d.lgs. 202/2007), cessazione e riduzione dell’impiego delle sostanze lesive (art. 3 l. 549/1993);

- xix. **articolo 25-duodecies, Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (inserito dal d.lgs. 109/2012 e modificato dalla l. 161/2017):** impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, c. 12-bis d.lgs. 286/1998), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, c. 3, 3 bis, 3 ter e 5 d.lgs. 286/1998);
- xx. **articolo 25-terdecies, Razzismo e xenofobia (inserito dalla l. 167/2017 e modificato dal d.lgs. 21/2018):** Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.);
- xxi. **articolo 25-quaterdecies, Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (inserito dalla l. 39/2019):** frodi in competizioni sportive (art. 1 l. 401/1989), esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989);
- xxii. **articolo 25-quinquiesdecies, Reati tributari (inserito dalla l. 157/2019 e modificato dal d.lgs. 75/2020):** dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 d.lgs. 74/2000), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 d.lgs. 74/2000), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 d.lgs. 74/2000), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. 74/2000), sottrazione fraudolenta



al pagamento di imposte (art. 11 d.lgs. 74/2000), dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. 74/2000, introdotto dal d.lgs. 75/2020), omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. 74/2000, introdotto dal d.lgs. 75/2020), indebita compensazione (art. 10-quater d.lgs. 74/2000, introdotto dal d.lgs. 75/2020);

xxiii. **articolo 25-sexiesdecies, Contrabbando (inserito dal d.lgs. 75/2020):**

contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 d.P.R. 43/1973), contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 d.P.R. 43/1973), contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 d.P.R. 43/1973), contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 d.P.R. 43/1973), contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 d.P.R. 43/1973), contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 d.P.R. 43/1973), contrabbando nei depositi doganali (art. 288 d.P.R. 43/1973), contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 d.P.R. 43/1973), contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 d.P.R. 43/1973), contrabbando nell'importazione o esportazione temporanea (art. 291 d.P.R. 43/1973), contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis d.P.R. 43/1973), circostanze aggravanti nel delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter d.P.R. 43/1973), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.P.R. 43/1973), altri casi di contrabbando (art. 292 d.P.R. 43/1973), circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 d.P.R. 43/1973);

xxiv. **articolo 25-septiesdecies, Delitti contro il patrimonio culturale (inserito dalla l. 22/2022):**

furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.), violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.), uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.);

xxv. **articolo 25-duodevicies, Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio**

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 10 di 12
	ALLEGATO A – ELENCO REATI 231		



di beni culturali e paesaggistici (inserito dalla l. 22/2022): riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.);

- xxvi. **articolo 12 della l. 9/2013, con riferimento agli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva:** commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- xxvii. **articolo 10 della l. n. 146/2006, Reati transnazionali:** associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, c. 3, 3-bis, 3-ter, 5 d.lgs. 286/1998), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.P.R. 43/1973), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

A norma dell'art. 26 del d.lgs. 231/2001, le fattispecie sopra elencate sono punibili anche **nelle forme del tentativo** e le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. L'ente non risponde, invece, quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'art. 4 del d.lgs. 231/2001, inoltre, richiamando le disposizioni del codice penale in materia di **reato commesso all'estero** (artt. 7, 8, 9, 10 c.p.), prevede che l'ente avente la propria sede nel territorio dello Stato risponda anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto e,

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 11 di 12
	ALLEGATO A – ELENCO REATI 231		



nei casi in cui la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della Giustizia, solo se la richiesta è stata formulata anche nei confronti dell'ente.



SOCIETÀ MULTISERVIZI

ROVERETO S.R.L.

SMR

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Allegato B della Parte generale:

Sistema disciplina

SMR S.R.L.	<u>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</u> ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	Emissione: CDA	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 1 di 10
------------	--	-------------------	------------------------	-------------------



INDICE

1. PRINCIPALI GENERALI E OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	3
2. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	3
3. SANZIONI.....	5
3.1. Nei confronti dei Dipendenti	5
3.2. Nei confronti dei Dirigenti	5
3.3. Nei confronti dell'Organo Amministrativo	7
3.4. Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni.....	8
3.5. Sanzioni disciplinari applicabili alle diverse condotte sanzionabili.....	8

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Emissione: CDA	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 2 di 10
	ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE			



1. PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio è adottato da SOCIETÀ MULTISERVIZI ROVERETO S.R.L. (di seguito anche SMR) ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito “Modello”) pure adottato ai sensi dell’art. 6 co. 1 lett. a) del citato Decreto.

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico nonché delle regole di condotta indicate nel Modello costituisce illecito disciplinare.

L’irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di tale violazione prescinde dall’eventuale instaurazione e dall’esito di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, in quanto le violazioni del Codice Etico e al Modello ledono, di per sé, il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

2. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate, nonché delle giustificazioni addotte. Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzionalità della sanzione, nonché a quello del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l’individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare. Inoltre, il sistema disciplinare qui previsto è volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori) che di sottoposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal C.C.N.L. applicabile, dal codice civile e dallo Statuto sociale.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Emissione: CDA	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 3 di 10
	ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE			

Costituisce altresì illecito disciplinare:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte comunque idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- il mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello o l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto del principio di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;
- alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione della sanzione), sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Emissione: CDA	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 4 di 10
	ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE			

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

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

3. SANZIONI

3.1. Nei confronti dei Dipendenti

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure previste nel CCNL applicabile:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per mancanze.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale dell'Azienda, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

3.2. Nei confronti dei Dirigenti

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante per i Dirigenti anche:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Emissione: CDA	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 5 di 10
	ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE			

- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale dell'Azienda, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

Nel rispetto altresì del principio di proporzionalità e di conservazione del rapporto di lavoro, si ritengono applicabili al Dirigente, nel caso di violazioni considerate meno gravi rispetto a quelle che giustificano la risoluzione del rapporto, sanzioni disciplinari conservative, ancorché non previste in via generale dal C.C.N.L. applicabile.

A tal fine sono individuate le seguenti sanzioni conservative nei confronti del Dirigente, in ordine di progressiva gravità della violazione,

- ammonizione scritta
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate
- licenziamento per giusta causa.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, il dirigente abbia impedito, anche colposamente, la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia ommesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Emissione: CDA	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 6 di 10
	ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE			

suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

3.3. Nei confronti dell'Organo Amministrativo

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante dell'Organo Amministrativo anche:

- la mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

La vigilanza da parte dell'Organo Amministrativo sull'attività dei soggetti sottoposti alla sua direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite all'Organo Amministrativo dai predetti soggetti.

Resta fermo il diritto ad eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori ai sensi di legge.

Le sanzioni applicabili all'Organo Amministrativo possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- sospensione del compenso fino ad un mese,
- revoca dell'incarico.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, l'Organo Amministrativo abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale di SMR delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

In caso di violazione del Modello da parte di singoli Amministratori (nel caso di Consiglio di Amministrazione), l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale; qualora la violazione riguardi la maggioranza o tutti gli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza potrà rivolgersi l'Assemblea, per tramite del Collegio Sindacale.

SMR S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	Emissione: CDA	Ediz. 04 [Giu-2023]	Pagina 7 di 10
	ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE			

3.4. Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni alla Società delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto della Società a chiedere il risarcimento dei danni.

3.5. Sanzioni disciplinari applicabili alle diverse condotte sanzionabili

A coloro che violano i principi contenuti nel Codice Etico, nonché le regole di condotta indicate nel Modello, sono applicate le specifiche sanzioni sopra previste per le diverse funzioni aziendali e consulenti/collaboratori esterni.

In particolare, la misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

COMPORTAMENTO SANZIONABILE	SANZIONE DISCIPLINARE APPLICABILE
<p>Violazione dei principi contenuti nel Codice Etico dell'Ente e nella politica aziendale adottata</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, licenziamento per mancanze.</p> <p>Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa.</p> <p>Organo Amministrativo: sospensione del compenso fino ad un mese, revoca dell'incarico</p> <p>Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni</p>
<p>Violazione dei protocolli di carattere generale di cui al par. 3 delle Parti Speciali: linee di dipendenza gerarchica, mansionario, poteri specifici di rappresentanza, tracciabilità dei pagamenti, informazione e formazione</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, licenziamento per mancanze.</p> <p>Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa.</p> <p>Organo Amministrativo: sospensione del compenso fino ad un mese, revoca dell'incarico</p> <p>Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni</p>

<p>Violazione dei protocolli di carattere generale di cui al par. 2 del presente Allegato B della Parte Generale: mancata applicazione o fraudolenta elusione delle regole comportamenti previste dalle procedure operative aziendali richiamate nel Modello, ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso delle informazioni ed alla documentazione opposto all'OdV, altre condotte comunque idonee alla violazioni o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal modello</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, licenziamento per mancanze.</p> <p>Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa.</p> <p>Organo Amministrativo: sospensione del compenso fino ad un mese, revoca dell'incarico</p> <p>Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni</p>
<p>Violazione dei protocolli di carattere generale nei confronti dei Dirigenti di cui al par. 3.2 del presente Allegato B della Parte Generale: omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato; omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello, mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione, inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite</p>	<p>Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa</p>
<p>Violazione dei protocolli di carattere generale nei confronti dell'Organo Amministrativo di cui al par. 3.3 del presente Allegato B della Parte Generale: Mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Eti, omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico, omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello, inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite, impedimento o non agevolazione della scoperta di violazioni del Modello</p>	<p>Organo Amministrativo: sospensione del compenso fino ad un mese, revoca dell'incarico</p>
<p>Violazione delle procedure e protocolli specifici previsti dal Modello</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, licenziamento per mancanze.</p>

	<p>Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa.</p> <p>Organo Amministrativo: sospensione del compenso fino ad un mese, revoca dell'incarico</p> <p>Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni</p>
<p>Aggiramento fraudolento delle procedure e dei protocolli previsti dal Modello da parte di soggetti apicali</p>	<p>Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa.</p> <p>Organo Amministrativo: sospensione del compenso fino ad un mese, revoca dell'incarico</p> <p>Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni</p>
<p>Mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello</p> <p>Adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione</p> <p>Effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni, licenziamento per mancanze.</p> <p>Dirigenti: ammonizione scritta, multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare, sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate, licenziamento per giusta causa.</p> <p>Organo Amministrativo: sospensione del compenso fino ad un mese, revoca dell'incarico</p> <p>Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere, risarcimento danni</p>