

PROGETTO	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 DI SFIRS S.P.A.
STATO	DEFINITIVO
DATA	26 GIUGNO 2026

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI
SENSI DEL D. LGS. 231/01**

PARTE GENERALE

INDICE

1	I DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE	5
2	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ	6
2.1	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....	6
2.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. N. 231/200117	
2.3	LE LINEE GUIDA PER L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	19
3	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI SFIRS S.P.A.....	20
3.1	DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ.....	20
3.2	IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE	21
3.3	IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE.....	24
3.4	GLI OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	24
3.5	LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI.....	25
3.6	LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO	29
3.7	IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE DI COMPORTAMENTO	32
3.8	L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO	33
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	34
4.1	L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
4.2	I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
4.3	LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	38
4.4	L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	39

4.5	LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
4.6	I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	43
4.7	IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	44
5	IL WHISTLEBLOWING.....	45
6	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	45
6.1	DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	46
6.2	DESTINATARI E LORO DOVERI	46
6.3	PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI	47
6.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	48
6.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	52
6.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMO, LETT. A, DEL DECRETO)	55
6.7	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI.....	55
7	LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	56

1 I DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE

La SFIRS S.p.A. (Intermediario Finanziario ex art. 106 del D.Lgs. 01.09.1993, n. 385) concorre, in attuazioni dei piani, programmi ed indirizzi della Regione Autonoma della Sardegna, allo sviluppo economico e sociale del territorio.

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 di Sfirs S.p.A. (di seguito la “Società”) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- a) gli amministratori e i dirigenti della Società;
le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*);
- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a); (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);

L’ente non risponde se le persone indicate alla lettera a) hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della Parte Generale anche i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e gli eventuali partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture);

nella misura in cui essi operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito delle aree di attività individuate come sensibili all’interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

2 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ

2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

Il D. Lgs. n. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” disciplina la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone ad essi ricollegabili.

Il D. Lgs. n. 231/2001 si applica *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*, con l’esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In sostanza, possono considerarsi destinatari del Decreto Legislativo: le società di capitali e cooperative, le fondazioni, le associazioni, gli enti privati e pubblici economici, gli enti privati che esercitano un servizio pubblico, gli enti privi di personalità giuridica, le società di persone, i consorzi e i comitati.

La riferibilità del reato all’ente presuppone che lo stesso sia commesso da un soggetto cosiddetto in posizione apicale ovvero da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di quest’ultimo (artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001).

Per quanto concerne i soggetti in posizione *apicale*, l’espressione va intesa in senso ampio, con riferimento non ai soli amministratori ma a tutti i soggetti investiti di funzioni di rappresentanza e direzione dell’ente nel suo complesso o anche di una sua unità organizzativa purché dotata di autonomia finanziaria e funzionale; vi rientrano, pertanto, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Il soggetto apicale può anche essere un “soggetto di fatto”, che esercita le funzioni anzidette in assenza di una investitura formale.

Quanto ai soggetti “subordinati” o *sottoposti ad altrui direzione*, è da ritenersi che non sia necessario un rapporto di lavoro subordinato e che per la loro individuazione si debba aver riguardo alla cosiddetta “teoria funzionale”, incentrata non sulla qualifica formale ma sul ruolo concretamente svolto.

Per far sorgere la responsabilità dell’ente collettivo non è sufficiente la mera realizzazione o il tentativo di commissione di uno dei reati presupposto¹.

¹ Si sottolinea che la responsabilità amministrativa dell’ente permane (salvo una riduzione delle sanzioni), anche nel caso in cui sia configurabile solamente il tentativo di commettere il reato, senza che lo stesso sia poi stato effettivamente integrato.

Il Decreto Legislativo richiede, altresì, la sussistenza di un requisito di natura oggettiva, ossia la realizzazione del reato nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente. Ne consegue che la responsabilità dell'ente rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all'autore del fatto-reato o ad un terzo.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Tale responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 mira, in particolare, a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato. Ed infatti, in tutti i casi in cui un ente sia ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 per la commissione di un reato presupposto, trova sempre applicazione una sanzione pecuniaria. Per i casi più gravi sono previste severe misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi che vanno a limitare la libertà di svolgere attività commerciali e imprenditoriali dell'ente stesso.

Affinché l'Ente possa beneficiare dell'esonero da responsabilità, non è sufficiente che adotti formalmente un Modello organizzativo: è necessario che tale Modello sia attuato in modo efficace, mediante l'adozione di protocolli specifici e l'attivazione di controlli sistematici, capaci di prevenire concretamente la realizzazione dei reati che si intendono contrastare.

La responsabilità amministrativa in parola non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale. La soluzione adottata nel nostro ordinamento giuridico collega, infatti, la responsabilità dell'ente collettivo alla commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo "chiuso" di illeciti penali; ciò significa che solo la commissione di uno di tali reati può determinare l'insorgere della responsabilità.

In particolare, sono attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 le seguenti famiglie di reato e le fattispecie sottoindicate:

A) 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 (art. 24 del D. Lgs. 231/2001) e Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25 del D. Lgs. 231/2001).

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);

- Turbata libertà dei procedimenti di scelta del contraente (353-bis c.p.);
- Truffa [in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee] (art. 640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica [in danno dello Stato o di altro ente pubblico] (art. 640-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n.898);
- Peculato (art. 314, comma I c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis, comma 1, c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle
- Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)².

B) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001).

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p. in relazione agli art. 476-490, 492 e 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);

² Articolo inserito dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3 *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*.

- 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.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

C) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. 231/2001).

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.);
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p.
- Delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dall'art. 416-bis c.p.
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- Associazione finalizzata all'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110).

D) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001).

- 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 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.).

E) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001).

- 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);
- 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.).

F) Reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001).

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);
- Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. 2 marzo 2023, n. 19).

G) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001).

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);
- Detenzione di materiale con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.3 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (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 di persona a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del codice penale] (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.);
- Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti (art. 435 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 L. n. 342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. n. 342/1976);
- Sanzioni (art. 3, L. n. 422/1989);
- Pentimento operoso (art. 5, D.Lgs. n. 625/1979);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 del D.L. 625/1979, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15);
- Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York 9 dicembre 1999.

H) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7).

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

I) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001).

- 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 di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- 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.).

L) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001).

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Abuso e comunicazione illecita di informazioni privilegiate – illecito amministrativo (art. 187-bis T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato – illecito amministrativo (art. 187-ter T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Responsabilità dell'ente (art. 187-quinquies T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58).

M) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

N) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001) e Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del D.Lgs. 231/2001).

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).
- 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 in informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.);
- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

O) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001)

- Protezione del diritto d'autore e altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies, della L. 22 aprile 1941, n. 633).

P) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001).

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Q) Reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001).

- 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.);
- Impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies, c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio 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.);
- Art. 1, commi 1 e 2, L. 7 febbraio 1992, n. 150³;
- Art. 2, commi 1 e 2, L. 7 febbraio 1992, n. 150;
- Art. 3-bis, comma 1, L. 7 febbraio 1992, n. 150 (condotte di falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati in relazione alle fattispecie previste dall'articolo

³ Legge 7 febbraio 1992, n. 150: "Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica".

16, paragrafo 1, lettere a), c), d), e), ed l), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996);

- Norme in materia ambientale (art. 137, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari (art. 255-bis, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Abbandono di rifiuti pericolosi (art. 255-ter, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Combustione illecita di rifiuti (art. 256-bis, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Bonifica dei siti (art. 257, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Spedizione illegale di rifiuti (art. 259, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Delitti colposi in materia di rifiuti (art. 259-ter D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sanzioni per la violazione dei valori limite di emissione in atmosfera (art. 279, comma 5, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, L. del 28 dicembre 1993, n. 549);
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8, commi 1 e 2, D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9, commi 1 e 2, D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);

R) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001).

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12-bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Trasporto di stranieri nel territorio dello Stato o altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente (art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Favoreggiamento della permanenza illegale nel territorio dello Stato (art. 12, comma 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

S) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001).

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis, comma 3, c.p.).

T) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/2001).

- Frode in competizioni sportive (art. 1, L. 13 dicembre 1989, n. 401);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 13 dicembre 1989, n. 401).

U) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001).

Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 comma D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74) [dal 01.01.2027 il riferimento a tale fattispecie dovrà intendersi all'art. 74 del D.lgs. 5 novembre 2024, n. 173];

- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74) [dal 01.01.2027 il riferimento a tale fattispecie dovrà intendersi all'art. 75 del D.lgs. 5 novembre 2024, n. 173];
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. n. 74/2000) [dal 01.01.2027 il riferimento a tale fattispecie dovrà intendersi all'art. 76 del D.lgs. 5 novembre 2024, n. 173];
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. n. 74/2000) [dal 01.01.2027 il riferimento a tale fattispecie dovrà intendersi all'art. 77 del D.lgs. 5 novembre 2024, n. 173];
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74) [dal 01.01.2027 il riferimento a tale fattispecie dovrà intendersi all'art. 79 del D.lgs. 5 novembre 2024, n. 173];
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74) [dal 01.01.2027 il riferimento a tale fattispecie dovrà intendersi all'art. 81 del D.lgs. 5 novembre 2024, n. 173];
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs. n. 74/2000) [dal 01.01.2027 il riferimento a tale fattispecie dovrà intendersi all'art. 84 del D.lgs. 5 novembre 2024, n. 173];
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74) [dal 01.01.2027 il riferimento a tale fattispecie dovrà intendersi all'art. 74 del D.lgs. 5 novembre 2024, n. 173].

V) Reato transnazionale (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146).

commissione sotto forma di reato transnazionale⁴ dei seguenti reati:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);

⁴ Reato transnazionale è quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, allorché sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, o ancora sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

W) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D.lgs. 231/2001).

- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78, D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79, D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80, D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81, D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82, D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83, D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. n. 141/2024);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. n. 141/2024);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. n. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D.Lgs. n. 504/1995);
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (art. 40-quinquies, comma 3, D.Lgs. n. 504/1995);
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. n. 504/1995);
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. n. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. n. 504/1995);
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. n. 504/1995);

X) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del D.Lgs. 231/2001) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies del D.Lgs. 231/2001).

- 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-undecis c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.);
- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

Y) Delitti contro gli animali (art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001).

- Uccisione di animali (art. 544-bis c.p.);
- Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.);
- Organizzazione di spettacoli o manifestazioni vietati, in quanto comportanti sevizie o strazio per gli animali (art. 544-quater c.p.);
- Promozione e organizzazione di combattimenti tra animali (art. 544-quinquies c.p.);
- Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato, qualora la tipologia di reato sia rilevante nel caso di specie e pertanto meritevole di specifica Parte Speciale.

**2.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE,
PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. N.
231/2001**

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non risponde della responsabilità amministrativa nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

Ed invero, il fondamento della responsabilità della società è da rinvenire nella cd. colpa di organizzazione, intesa quale inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo.

Ne consegue che, nell'indagine riguardante la configurabilità dell'illecito imputabile all'ente, le condotte colpose dei soggetti responsabili della fattispecie criminosa (presupposto dell'illecito amministrativo) rilevano se riscontrabile la mancanza o l'inadeguatezza

delle cautele predisposte per la prevenzione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/01

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'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 (di seguito denominati il “Modello”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 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 e di spesa 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.

Inoltre, il Modello deve prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti *apicali* e ai soggetti *sopposti ad altrui direzione*, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ove il reato sia 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. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

2.3 LE LINEE GUIDA PER L'ADOZIONE DEL MODELLO

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.

L'Associazione Italiana Bancaria (ABI), cui la Società aderisce, ha definito le Linee guida per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche (di seguito, "Linee guida ABI") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello. Tuttavia, essendo le Linee guida ABI predisposte per presidiare la realtà bancaria e le attività tipicamente svolte dagli istituti di credito, le stesse non si rivelano completamente idonee ad attuare un'efficace prevenzione nell'ambito operativo della Società. Quest'ultima, infatti, pur svolgendo anche attività di Intermediario Finanziario ex artt. 106 del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, "*Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia*", opera

prevalentemente nel settore dell'erogazione di servizi. Per questo motivo, in tutti i casi in cui le Linee guida ABI non risultassero confacenti a prevenire il rischio di commissione dei reati nell'ambito delle attività aziendali, saranno impiegate come supporto operativo le Linee guida di Confindustria.

Inoltre, per la redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, adottato dalla Società ai sensi della L. n. 190/2012 e parte integrante del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, sono state seguite le linee guida tracciate all'interno del Piano Nazionale Anti Corruzione predisposto e approvato dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione.

3 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI SFIRS S.p.A.

3.1 DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ

Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto adottato da SFIRS *“La Società esercita l'attività di concessione di finanziamenti, sotto qualsiasi forma, nei confronti del pubblico, consentita agli Intermediari Finanziari ex articolo 106 del D.lgs. 01.09.1993 n. 385 e successive modifiche ed integrazioni, al fine di concorrere, in attuazione dei piani, programmi e indirizzi della Regione Autonoma della Sardegna allo sviluppo economico e sociale del territorio. Per le attività di concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma si intende la concessione di crediti, ivi compreso il rilascio di garanzie sostitutive del credito e di impegni di firma. Tale attività comprende, tra l'altro, ogni tipo di finanziamento erogato nella forma di: a) locazione finanziaria; b) acquisto di crediti a titolo oneroso; c) credito ipotecario; d) prestito su pegno; e) rilascio di fidejussioni, avallo, apertura di credito documentaria, accettazione, girata, impegno a concedere credito, nonché ogni altra forma di rilascio di garanzie e di impegni di firma, il tutto nei limiti indicati dalla legge e per essa dall'autorità all'uopo preposta.*

Nel quadro delle indicazioni e delle finalità definite dalla Regione Autonoma della Sardegna, la Società potrà inoltre esercitare ulteriori attività, anche connesse e strumentali, nel rispetto della normativa regolamentare di vigilanza, tra le quali, a titolo esemplificativo, rientrano:

- erogare finanziamenti agevolati e gestire Fondi Regionali;
- prestare leasing operativi;
- recuperare crediti di terzi;
- svolgere attività di studio, ricerca e analisi in materia economica e finanziaria;
- prestare consulenza specialistica in materia di finanza di impresa e quindi, in via meramente esemplificativa, in materia di struttura finanziaria e strategia industriale, di corporate finance, di operazioni di finanza straordinaria, di acquisi-

zioni, cessioni e valutazioni di aziende e project financing;

- *gestire immobili ad uso funzionale oppure immobili acquistati o detenuti per il recupero di crediti in relazione al tempo strettamente necessario per effettuarne la cessione;*
- *attrarre capitale privato per la realizzazione di investimenti ad elevato interesse per il territorio regionale.*

Tali ulteriori attività, eccezion fatta per quelle di erogazione di finanziamenti agevolati e gestione di Fondi regionali e del leasing operativo, potranno essere svolte a condizione che si pongano in rapporto di subordinazione rispetto all'attività di concessione di finanziamenti.

La Società potrà altresì acquisire, previ i necessari assensi da parte della Regione Autonoma della Sardegna ed in coerenza con il proprio oggetto sociale e le proprie strategie e la normativa pro tempore vigente, partecipazioni in società già costituite o da costituire, con sede legale e operativa in Sardegna, funzionali allo sviluppo di iniziative economiche di interesse generale.

Non possono essere acquisite partecipazioni oltre il margine disponibile per investimenti in partecipazioni ed in immobili ed ogni singola partecipazione, effettuata con capitali non rinvenienti da Fondi regionali a ciò destinati, non può eccedere il limite di concentrazione ed il limite complessivo stabiliti dalla normativa di vigilanza regolamentare emessa dalla Banca d'Italia.

La Società, in considerazione della sua natura di strumento operativo della Regione Autonoma della Sardegna, riceve esclusivamente da quest'ultima e mediante affidamento diretto gli incarichi relativi alle attività da svolgere.

La Società, ai sensi di Legge, si assicura che gli incarichi così assegnati coprano oltre l'ottanta per cento del proprio fatturato.

La Società è soggetta altresì a poteri di direzione e controllo da parte della Regione Autonoma della Sardegna di tipo analogo a quelli che la stessa esercita sui propri servizi. Per l'attuazione dell'oggetto sociale la Società potrà ottenere finanziamenti da parte del socio.

Tutte le attività che la Società porrà in essere nel perseguimento delle proprie finalità saranno dalla stessa svolte nei limiti e nel rispetto, oltre che della generale normativa regionale, nazionale e comunitaria applicabile, anche di quella specificamente regolante le società c.d. "in house".

3.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE

La Società è costituita in forma di società per azioni e il capitale sociale è detenuto interamente dalla Regione Autonoma della Sardegna quale unico azionista.

SFIRS è organizzata secondo il modello di governo societario tradizionale, composto dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale e l'attività di controllo contabile

del bilancio di esercizio è devoluta ad una società di revisione legale.

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri – nominati ai sensi dell'articolo 2449 Cod. Civ. dalla Regione Autonoma della Sardegna – rieleggibili che, per numero e professionalità, garantiscono adeguata dialettica interna nell'assunzione delle decisioni ed assicurano l'efficace assolvimento dei relativi compiti.

Non può essere nominato Presidente il membro del Consiglio di Amministrazione che è stato precedentemente nominato Presidente del Consiglio stesso per due mandati consecutivi.

Possono essere nominati amministratori i soggetti in possesso dei requisiti soggettivi e delle condizioni previste dalle norme di legge – primaria e secondaria – applicabili per lo svolgimento delle attività previste dall'oggetto sociale nonché dalle ulteriori norme applicabili alla Società quale soggetto “in-house” della Regione Autonoma della Sardegna. Non possono essere nominati quali componenti del Consiglio di Amministrazione soggetti che abbiano interessi nelle imprese partecipate dalla Società.

Nell'ambito delle direttive impartite dalla Regione Autonoma della Sardegna il Consiglio è investito del potere per la gestione sia ordinaria che straordinaria della Società.
Costituisce giusta causa di revoca – ex articolo 2449 Codice Civile – il mancato rispetto delle direttive impartite dalla Regione Autonoma della Sardegna.

Il Consiglio di Amministrazione è competente su tutte le materie che non siano per legge demandate all'Assemblea ed è chiamato ad esercitare in via esclusiva, oltre alle attribuzioni non delegabili per legge, i poteri decisorii inerenti:

- la determinazione degli indirizzi generali di gestione in coerenza con gli atti di programmazione della Regione Autonoma della Sardegna e con gli atti di affidamento dei servizi;
- la nomina del Direttore Generale, del Vicedirettore Generale e dei dirigenti aziendali ed il conferimento dei relativi poteri;
- l'istituzione, il trasferimento e la chiusura di succursali e rappresentanze;
- l'attribuzione di deleghe;
- la determinazione dell'organico, dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società;
- l'approvazione e le modifiche dei regolamenti interni;
- l'approvazione dei contratti aziendali di lavoro;
- i provvedimenti di carattere disciplinare nei confronti del personale;
- la sussistenza dei requisiti soggettivi prevista dalla normativa *pro tempore vigente*.

Nel rispetto di quanto è prescritto nell'articolo 2381 del Codice Civile, il Consiglio può delegare proprie attribuzioni ad uno solo tra i propri componenti, escluso il Presidente, del Consiglio di amministrazione, al Direttore Generale e ai dipendenti della Società.

Le decisioni assunte dai predetti delegati dovranno essere portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione secondo modalità e periodicità fissate dallo stesso Consiglio e, in ogni caso, almeno ogni sei mesi.

La Regione, ai sensi dell'art. 2449 del Codice Civile, nomina i componenti dell'organo amministrativo, nonché quelli dell'organo di controllo; nell'ambito della delibera di nomina degli organi della Società, la Regione individua il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché il Presidente del Collegio Sindacale.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha compiti di impulso e coordinamento dell'attività degli organi collegiali cui partecipa, dei quali convoca le riunioni, fissandone l'ordine del giorno e fornendo, agli aventi diritto, adeguate informazioni sulle materie da trattare.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non riveste alcun ruolo esecutivo né svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali; vigila sull'esecuzione delle relative deliberazioni e sull'andamento generale della Società.

Il Presidente rappresenta legalmente la Società di fronte a terzi e in giudizio, con facoltà di promuovere azioni e istanze giudiziarie e amministrative per ogni grado di giurisdizione e di nominare a tale scopo avvocati e procuratori alle liti. Esclusivamente in caso di assenza o impedimento, le funzioni del Presidente sono esercitate dal Vicepresidente e, in subordine, da un Consigliere preventivamente nominato dal Presidente medesimo.

Con deliberazione del Consiglio, la firma sociale può anche essere conferita per determinati atti o categorie di atti, al Direttore Generale, a Dirigenti ed a Quadri direttivi.

La direzione degli uffici spetta al Direttore Generale, che sovrintende la gestione aziendale e coordina tutta l'attività esecutiva, nel rispetto e nei limiti dei poteri demandatigli dal Consiglio di Amministrazione e secondo le direttive del Presidente. In caso di assenza o di impedimento, i poteri e le attribuzioni del Direttore Generale saranno esercitati dal Vicedirettore Generale, se nominato, oppure da un quadro direttivo designato dallo stesso Direttore Generale.

Infine, alla Regione spettano poteri ispettivi e di controllo sulla attività sociale analoghi a quelli esercitati sui propri servizi e i contenuti, nonché le modalità di svolgimento di detti controlli sono definiti dalla Giunta regionale.

3.3 IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per “procura” il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura.

Si intendono per “deleghe dei Consiglieri di Amministrazione” le deliberazioni con cui il Consiglio di Amministrazione della Società conferisce ad uno o più dei suoi componenti il potere di esercitare autonomamente alcune delle attribuzioni proprie dell'organo nel suo complesso, determinando in modo non equivoco il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle stesse.

Si intende per “delega organizzativa” qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Ciascuna delega organizzativa a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

L'assetto delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure in vigore presso la Società alla data dell'approvazione, a cui si fa integrale rinvio in Allegato, risulta pienamente conforme al perseguimento degli obiettivi del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le eventuali modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo dovranno essere condivise dal Consiglio di Amministrazione ovvero dal Consigliere Delegato con l'Organismo di Vigilanza, che sarà chiamato a verificare la conformità della proposta di modifica delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure con il Modello vigente e a porre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione gli eventuali profili di incompatibilità che dovessero rendere necessario provvedere al tempestivo aggiornamento del Modello organizzativo stesso.

3.4 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

Esaminate e recepite le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, la Società ha ritenuto di adot-

tare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di raggiungere un sempre più adeguato livello di correttezza ed eticità nella conduzione delle proprie attività e nei rapporti con i terzi a qualunque titolo e sotto qualsivoglia forma coinvolti nelle attività dalla stessa tipicamente svolte.

Ad avviso della Società, infatti, il Modello costituisce uno strumento attraverso il quale tutti i soggetti – interni ed esterni – che partecipano allo svolgimento delle attività aziendali possano tenere comportamenti corretti e quindi conformi all'esigenza di prevenire il rischio della commissione dei reati contemplati dalla normativa.

Inoltre, si sottolinea come scopo principale e generale del Modello sia quello di dotare la Società di un insieme di regole di condotta idonee non solo alla prevenzione dei reati fonte di responsabilità amministrativa, ma anche a dimostrare, specie nei confronti dei terzi, il percorso di etica aziendale che si è voluto intraprendere.

In particolare, il Modello si propone:

- di rendere edotti tutti i soggetti che nello svolgimento delle rispettive funzioni operano in nome o per conto della Società delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni quivi contenute;
- di sottolineare come la predetta inosservanza possa comportare la commissione di reati con conseguente applicazione di sanzioni penali sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- di consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Il progetto è stato condotto nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano, nel caso, di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, l'organizzazione aziendale.

3.5 LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI

Come in parte già anticipato all'interno del paragrafo precedente, attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, 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 la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare i Destinatari delle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società – e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse – dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D. Lgs. 231/2001 e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Ai fini della predisposizione e dei successivi aggiornamenti del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee guida ABI, a:

- identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale – innanzitutto organigrammi e procure – e una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale, ovvero con i responsabili delle diverse unità contemplate dall'organigramma. L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite idonee a consentire la configurazione di reati presupposto. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivi, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento; nelle fasi di aggiornamento del Modello, inoltre, si è proceduto, unitamente ai soggetti preposti intervistati, a verificare le procedure previste dal Modello al fine di valutarne l'efficacia e apportare eventuali integrazioni e adeguamenti funzionali al soddisfacimento degli obiettivi perseguiti dal D.Lgs. 231/2001 e al miglioramento dell'organizzazione aziendale;
- disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal presente Modello, alla luce e in considerazione delle Linee guida ABI, dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate, nonché dell'esperienza maturata a seguito dell'adozione del Modello e dell'attuazione dei protocolli nello stesso previsti. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio, nonché ad identificare e disciplinare le modalità di esercizio dei poteri di gestione e rappresentanza e a valutare l'efficacia degli stessi sulla base dell'esperienza successiva all'adozione del Modello;
- definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso sono stati dunque definiti e aggiornati protocolli di

controllo e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio.

Il principio adottato nella costruzione e nell'aggiornamento del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida ABI. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- l'identificazione, attraverso la documentazione societaria e le interviste effettuate con dirigenti, responsabili delle aree a rischio e dipendenti, di: a) preesistenti procedure organizzative e di gestione aziendale; b) regole interne di comportamento, c) sistema di deleghe e procure; d) modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- la verifica dell'idoneità delle procedure preesistenti - anche attraverso il confronto con le effettive ed eventualmente discordanti prassi emerse nelle interviste di cui al punto precedente - a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 e conseguente individuazione dei necessari interventi integrativi e modificativi;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati suddetti;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione del presente Modello a tutti i destinatari ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice Etico che, vista la natura di società in-house della Regione Autonoma della Sardegna, sarà integrato alla luce di quanto previsto dal D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 e sarà denominato "Codice di Comportamento";
- il richiamo al codice di comportamento della Regione Autonoma della Sardegna applicabile anche alle società in-house;
- il richiamo al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza come parte integrante del presente Modello;
- la previsione di un piano di informazione e formazione del personale;
- la previsione di un piano periodico di revisione del Modello;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio atto a garantire l'osservanza ed il

rispetto delle regole e dei protocolli contenuti nel Modello.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso 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;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- divieto di eseguire operazioni significative senza autorizzazione;
- regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
 - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
 - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
 - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
 - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
 - lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida

emanate da ABI e da Confindustria, e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

3.6 LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO

Il Modello si compone della presente Parte Generale che descrive, oltre al modello di governo societario, anche il processo di definizione e i principi di funzionamento del Modello stesso nonché i meccanismi di concreta attuazione del medesimo e delle singole Parti Speciali, una per ciascuna famiglia di reato, che descrivono le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali della Società che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati e i flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza predisposti per la prevenzione degli illeciti penali.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è frutto di complesse attività preparatorie, svolte anche grazie alla collaborazione di consulenti esterni specializzati in materia.

È stata innanzitutto svolta una fase di analisi nel corso della quale si è proceduto ad individuare le singole fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili in relazione a specifiche attività normalmente svolte dalla società che presentino particolari profili di rischio (c.d. attività sensibili).

Sulla base di quanto emerso da tale attività di analisi, è stata predisposta la documentazione di supporto per lo svolgimento dell'attività di *risk assessment*.

Per quanto riguarda la gestione del rischio di commissione di illeciti penali relativo alle attività sensibili considerate nel corso del *risk assessment*, si è scelto di impiegare strumenti differenti a seconda dell'intensità del rischio rilevata.

In particolare, nel caso in cui le attività sensibili associate ad una famiglia di reati presentino profili di rischio medi e/o alti, la prevenzione dei comportamenti illeciti viene garantita mediante appositi protocolli di controllo inseriti all'interno di una specifica Parte Speciale insieme ad appositi principi generali di comportamento, oltre che attraverso i principi etici associabili a tale famiglia e contenuti all'interno del Codice di comportamento.

Nel caso in cui, invece, le attività sensibili connesse ad una famiglia di reati presentino

profili di rischio bassi, ai fini di prevenzione della commissione dei reati appartenenti alla famiglia in esame si ritiene che sia sufficiente garantire il rispetto dei principi etici contenuti all'interno del Codice di comportamento e dei principi generali di comportamento, previsti all'interno della Parte Speciale dedicata.

In tutti i casi in cui, in sede di analisi, si sia ritenuto che nessuno dei reati appartenenti ad una delle famiglie contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 fosse astrattamente ipotizzabile in relazione all'attività svolta dalla Società, si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice di comportamento, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza, oltre ai principi etici contenuti all'interno del Codice di comportamento.

La tabella sottostante, compilata alla luce delle attività di *risk assessment* offre un prospetto della rilevanza, in relazione all'attività svolta dalla Società, delle famiglie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 e degli strumenti scelti per la gestione dei profili di rischio ad esse connessi.

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di reato	Strumenti di prevenzione
A	Reati contro la Pubblica Amministrazione	Rilevante	Codice di comportamento Parte Speciale A Piano di Prevenzione della Corruzione
B	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Rilevante	Codice di comportamento Parte Speciale B
C	Delitti di criminalità organizzata	Rilevante	Codice di comportamento Parte Speciale C
D	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Non rilevante	Codice di comportamento
E	Delitti contro l'industria e il commercio	Non Rilevante	Codice di comportamento
F	Reati societari	Rilevante	Codice di comportamento Parte Speciale F
G	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine	Rilevante	Codice di comportamento Parte Speciale G

	dine democratico		
H	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Non rilevante	Codice di comportamento
I	Delitti contro la personalità individuale	Rilevante	Codice di comportamento Parte speciale I/R
L	Reati di abuso di mercato	Non Rilevante	Codice di comportamento
M	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Rilevante	Codice di comportamento Parte Speciale M
N	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, nonché delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Rilevante	Codice di comportamento Parte Speciale N
O	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Non Rilevante	Codice di comportamento
P	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Rilevante	Codice di comportamento Parte Speciale P
Q	Reati ambientali	Non rilevante	Codice di comportamento
R	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare nonché	Rilevante	Codice di comportamento Parte speciale I/R
S	Razzismo e xenofobia	Non rilevante	Codice di comportamento
T	Illeciti sportivi	Non rilevante	Codice di comportamento
U	Reati tributari	Rilevante	Codice di comportamento Parte Speciale U
V	Reati transnazionali	Non rilevante	Codice di comportamento
W	Contrabbando	Non rilevante	Codice di comportamento

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, sono i seguenti:

- il Codice di comportamento adottato dalla Società;
- il Codice di comportamento del personale del sistema regione e delle società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna;
- i Regolamenti interni aziendali;
- i Protocolli;
- le Procedure;
- le Istruzioni Operative.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, anche se non riportati dettagliatamente nel presente Modello, fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

3.7 IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE DI COMPORTAMENTO

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice di comportamento adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Proprio in riferimento al Codice di comportamento si rileva che i comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai valori generali e ai principi etici così come riportati nel *“Codice di comportamento del personale del Sistema Regione e delle Società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna”* vigente.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento,

che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività, anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Proprio alla luce di questa sua finalità, il Codice di comportamento racchiude e istituzionalizza valori condivisi dal Socio unico volti a cogliere e a garantire a livello regionale e aziendale il rispetto del complessivo spirito del D. Lgs. n. 231/2001 e pertanto saranno rinvenibili al suo interno anche principi etici associabili alle famiglie dei reati la cui commissione è stata ritenuta difficilmente ipotizzabile nell'esecuzione delle attività tipicamente svolte dalla Società identificate come sensibili e valutate in fase di *risk assessment*.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato allo scopo di esprimere una serie di principi deontologici 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 apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

3.8 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali, è stato approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del [REDACTED].

Ai fini dell'efficace attuazione è fondamentale procedere costantemente alla verifica del rispetto dei principi e dei protocolli di comportamento previsti dal Modello da parte dei destinatari, nonché dell'efficacia di tali regole di comportamento.

La corretta implementazione del Modello, infatti, consente alla Società di:

- evitare o comunque ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione di reati presupposto, la conseguente irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto e i potenziali danni patrimoniali e d'immagine;
- controllare i costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati;
- evitare il formarsi di prassi negative all'interno della struttura aziendale;

- mantenere la buona reputazione aziendale.

L'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un “atto di emanazione dell'organo dirigente”.

L'adozione dello stesso, così come le modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale o alle Parte Speciali, sono dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Come si dirà nel successivo paragrafo, peraltro, tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza vi è anche la verifica dell'aggiornamento del Modello, segnalando al CdA la necessità di modifiche o implementazioni del medesimo.

È, quindi, compito dell'organo dirigente – di propria iniziativa o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza – deliberare aggiornamenti e adeguamenti del Modello laddove ciò si renda necessario e, in ogni caso, a fronte di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli Enti rilevanti per le attività *sensibili* per la Società;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate;
- commissione dei reati o illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei Destinatari del Modello o, più in generale, di significative violazioni del medesimo;
- rilevate carenze nelle previsioni del Modello tali da rendere dubbia l'efficacia di procedure e protocolli adottati a prevenire la commissione di reati presupposto.

Le eventuali modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure successive all'adozione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo non costituiscono modifica o integrazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo stesso. In tali casi, le eventuali necessarie modifiche al Modello stesso sono proposte dall'Organismo di Vigilanza a seguito della valutazione di eventuali profili di incompatibilità.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che “il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento” deve essere affidato “ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di con-

trollo⁵”.

Inoltre, ai fini dell’efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all’articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l’eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività*. Compito dell’Organismo di Vigilanza è la verifica periodica del Modello.

4.1 L’ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

L’Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, mediante delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, la strutturazione e la tipologia dell’organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i singoli componenti dell’Organismo di Vigilanza.

Nella composizione collegiale, ai componenti dell’Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Rappresentano situazioni di incompatibilità automatica con il ruolo di membro dell’Organismo di Vigilanza i casi in cui un soggetto:

- intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni professionali ed economiche, fatta eccezione per il rapporto di lavoro dipendente o per la qualifica di componente dell’Organismo Indipendente di Valutazione, e fatte salve le relazioni professionali accessorie all’attività propria dell’Organismo di Vigilanza e di supporto all’Organismo stesso, con la Società o con gli amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionare l’autonomia di giudizio, anche alla luce di un’accorta valutazione sulla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;

⁵ La Relazione illustrativa del D.Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: “L’ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all’operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell’ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”.

- sia stretto familiare di amministratori esecutivi della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- venga interdetto, inabilitato o sia dichiarato fallito;
- venga condannato, con sentenza definitiva o decreto penale di condanna divenuto irrevocabile:
 - per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Al di fuori delle ipotesi sopra indicate, qualora venga a conoscenza della pendenza di un procedimento penale a proprio carico, il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, possa valutare – anche a prescindere da una sentenza penale di condanna definitiva – l'eventuale sopravvenuta incompatibilità del componente dell'OdV, avuto riguardo al caso concreto, allo stato del procedimento penale, all'eventuale adozione di provvedimenti cautelari o all'emanazione di sentenza non irrevocabili.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico che, di prassi, è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve prevedere, altresì, un compenso per l'incarico.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

La revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza può avere luogo:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società, a causa dell'inattività dell'Organismo di Vigilanza;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di incompatibilità automatica di cui sopra;

- a seguito della valutazione del CdA conseguente alla pendenza di un procedimento penale nei confronti del componente dell'OdV.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

4.2 I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da ABI e da Confindustria, la scelta dei componenti dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo avviene in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione richiesti per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

➤ Autonomia:

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo gode inoltre di completa autonomia di spesa nei limiti del *budget* assegnatogli al momento della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione ed eventualmente rideterminato annualmente, su specifica richiesta del Presidente dell'OdV, adeguatamente documentata con riferimento alle specifiche esigenze che richiedono un maggior *budget* di spesa. Ciò comporta che l'Organismo di Vigilanza possa effettuare direttamente acquisti di beni e servizi, senza bisogno di autorizzazione da parte del Consiglio di Am-

ministrazione o di altro soggetto.

➤ **Indipendenza:**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica.

➤ **Professionalità:**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

➤ **Continuità d'azione:**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno idoneo ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

4.3 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 richiede che l'Organismo sia interno alla Società e partecipi all'organigramma. Soltanto in tal modo esso può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione, è da questo nominato e ha obblighi informativi verso l'Assemblea dei Soci.

Sono, inoltre, garantiti, per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo, flussi informativi costanti con il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione.

4.4 L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Applicando i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale.

Al fine di garantire il massimo grado di indipendenza e libertà di valutazione, inoltre, la Società ritiene che i componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale non possano coincidere, in tutto o in parte.

La Società ritiene, invece, che i componenti dell'Organismo di vigilanza possono essere nominati anche membri dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'Organismo di Vigilanza si può avvalere di una risorsa interna con opportuna professionalità che si occupa in maniera strutturata di supportare l'OdV.

4.5 LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 ed in particolare:

➤ **Attività di vigilanza e controllo:**

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree di attività valutate come *sensibili*, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello

rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello, segnalando eventuali violazioni o incongruenze tra le previsioni del Modello e gli *standard* di comportamento concretamente adottati dai destinatari. È bene evidenziare, peraltro, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
 - effettuare, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.
- **Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice di comportamento:**

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice di comportamento adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice di comportamento.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

➤ **Attività di adattamento e aggiornamento del Modello:**

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle moda-

lità di svolgimento delle attività aziendali;

- significative modificazioni del sistema di deleghe e procure della Società che comportino profili di incompatibilità con l'assetto organizzativo delineato all'interno del Modello organizzativo;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il referente interno preposto, per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposto, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

➤ **Reporting nei confronti degli organi societari:**

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione riferendo a quest'ultimo:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano tempestivamente assunti opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, con cadenza almeno semestrale, riferisce inoltre al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte, ivi incluse quelle di monitoraggio sulla adeguata diffusione del contenuto del Modello. In tali occasioni è presentata un'apposita relazione riepilogativa degli esiti delle verifiche compiute nel periodo di riferimento, rispetto alle quali l'Organismo di Vigilanza fornisce adeguato rendiconto circa gli utilizzi del *budget* assegnato e formula, per l'approvazione, le richieste delle risorse necessarie per adempiere al proprio ruolo nel periodo successivo.

➤ **Attività di gestione del flusso informativo:**

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo di Vigilanza, anche utilizzando l'indirizzo di posta elettronica **odv@sfirs.it**.

È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano altresì ogni ulteriore informazione, di qualsivoglia genere purché attinente all'attuazione del Modello e al rispetto delle previsioni in esso contenute, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (cosiddette *segnalazioni*) e in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle sanzioni eventualmente erogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;

- le segnalazioni da parte del RPCT ricevute tramite il canale Whistleblowing inerenti a condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, o violazioni del MOG 231, nel rispetto della procedura Whistleblowing.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni relative a violazioni potenzialmente rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e del presente Modello devono essere inviate al RPCT secondo la procedura “*Segnalazioni whistleblowing*”. L’RPCT informerà tempestivamente l’Organismo di Vigilanza, in un’ottica di sinergia e coordinamento tra i due organi, assicurando la riservatezza e l’anonimizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all’identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata, anche al fine di condividere gli approfondimenti e le verifiche da svolgere che possono impattare sulle attività dell’Organismo medesimo;
- qualora l’OdV riceva direttamente al proprio indirizzo e-mail e/o in forma cartacea segnalazioni *whistleblowing* o venga comunque a conoscenza di circostanze rilevanti ai fini della disciplina 231/2001, deve darne comunicazione al RPCT entro 7 (sette) giorni dalla ricezione, informando di ciò il segnalante. Il RPCT gestirà la segnalazione secondo quanto previsto dalla procedura “*Segnalazioni whistleblowing*”, collaborando con l’OdV, fermo restando quanto previsto dal Decreto e dalla presente Procedura in materia di tutela della riservatezza;
- tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l’Organismo di Vigilanza e con l’RPCT, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.
- l’Organismo di Vigilanza tiene traccia delle segnalazioni, sia di quelle eventualmente ricevute attraverso i propri canali, sia di quelle pervenute per il tramite dell’RPCT.

4.6 I POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

I principali poteri dell’Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l’Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, non-

- ché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento e partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
 - alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche e in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, nel caso si riscontri un'infrazione alle prescrizioni contenute all'interno del Modello o del Codice di comportamento, fatte le opportune indagini ed accertamenti e, sentito l'autore della violazione, segnalare il fatto ed eventualmente proporre l'adozione di una sanzione secondo la disciplina prevista nel Sistema disciplinare e sanzionatorio contenuto nel Modello, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

4.7 IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso quantomeno su base semestrale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

5 IL WHISTLEBLOWING

Il sistema di gestione e di ricezione delle segnalazioni della SFIRS S.p.A. è disciplinato dalla Procedura “Segnalazioni whistleblowing” allegata al PTPCT.

Le eventuali segnalazioni *whistleblowing* relative alle condotte illecite di cui all’art. 3, comma 1, punto 2 (potenziali violazioni del D. Lgs. 231/2001 e del MOG 231), ricevute direttamente dall’Organismo di Vigilanza, ai propri indirizzi e-mail attivati ai sensi del Modello 231 e/o in forma cartacea, verranno trasmesse entro 7 (sette) giorni dalla ricezione al RPCT, dandone informativa al segnalante. Il RPCT gestirà la segnalazione secondo quanto previsto dalla suindicata Procedura, informando l’Organismo di Vigilanza ovvero in collaborazione con lo stesso nel caso di violazione potenzialmente rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e del MOG 231 della Società, fermo restando quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023 e dalla stessa Procedura in materia di tutela della riservatezza.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell’art. 6, co. 2, lett. e), e dell’art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l’esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni in essi contenute.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’avvio o dall’esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice di comportamento costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall’effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe⁶.

⁶ Il sistema disciplinare può essere elaborato ed applicato a prescindere dalla rilevanza penale della condotta; esso è autonomo rispetto all’eventuale azione penale e, anzi, deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale ed amministrativo: esso ha, infatti, una specifica funzione preventiva e non meramente punitiva. Ciò significa che la Società deve tempestivamente reagire alla violazione delle regole di condotta, anche se il comportamento del soggetto non integri gli estremi del reato ovvero non determini responsabilità diretta dell’ente medesimo, secondo i principi di cui al decreto legislativo. Solo in questo modo si può ritenere la funzione preventiva soddisfatta ed il modello (di cui il sistema disciplinare è parte integrante) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il “messaggio” della Società deve essere forte ed inequivoco: se la regola di comportamento verrà violata, vi saranno delle conseguenze proporzionate alla violazione. Se così non fosse, il soggetto potrebbe sentirsi autorizzato ad “interpretare” il modello, nella convinzione di perseguire gli interessi dell’ente. Si rischierebbe,

6.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni patrizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono e saranno conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL per i quadri direttivi e per il personale per le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali; assicura, altresì, che l'*iter* procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e, in generale, i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

6.2 DESTINATARI E LORO DOVERI

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice di comportamento e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate

inoltre, il consolidarsi di una prassi aziendale in senso contrario alle direttive generali. La reazione della Società può prescindere, come si accennava, dall'accertamento della rilevanza penale della condotta del soggetto. Infatti, costituisce un principio giuslavoristico consolidato - ben estensibile anche ai rapporti di lavoro parasubordinato - quello secondo cui la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere, in maniera più o meno intensa, sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, possono e devono essere valutate separatamente dalla eventuale rilevanza penale della condotta. Ove la Società sia incerta sull'opportunità o meno di esercitare il potere disciplinare ovvero, comunque, preferisca attendere l'esito del giudizio penale, potrà sempre ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio (pur se con mantenimento della retribuzione) e rinviare alla definizione del giudizio penale l'eventuale adozione di un provvedimento disciplinare. Analogo percorso può essere previsto negli accordi individuali con i lavoratori parasubordinati, nei limiti in cui lo stesso sia compatibile con il tipo di attività svolta da costoro e con il rapporto giuridico esistente. L'adozione di un provvedimento di allontanamento risulta, infatti, perfettamente compatibile con gli obiettivi e la ratio del decreto legislativo.

come “Infrazioni”), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 2104 cod. civ. e dell’art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l’inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell’art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l’irrogazione delle sanzioni di seguito individuate tiene, pertanto, conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l’Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari derivante da Infrazioni.

L’Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l’informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l’esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse⁷.

La determinazione della tipologia, così come dell’entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l’intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l’imprudenza e l’imperizia dimostrate dall’autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l’evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell’illecito;
- la posizione del Destinatario all’interno dell’organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;

⁷ L’art. 49 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale per le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali prevede espressamente che il provvedimento disciplinare da applicare deve essere individuato “*in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa*”.

- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo *iter* di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatari.

6.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari e, pertanto, la contestazione e l'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari sono regolate dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme pattizie previste dal CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni, alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In particolare, per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali nel settore del

credito, in applicazione dell'art. 49 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo);
- e) il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

➤ **Il rimprovero verbale**

Il rimprovero verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di mancanze lievi, quali:

- violazioni, o comunque mancato rispetto, dei valori e dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza per inosservanza di lieve entità ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e che non abbiano arrecato danno.

➤ **Il rimprovero scritto**

Il rimprovero scritto, in accordo al CCNL è applicabile al dipendente a fronte di:

- tolleranza consapevole delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il rimprovero verbale;
- violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, per negligente inosservanza ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con negligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e in ogni caso che non abbiano arrecato danno;

- in generale, commissione di Infrazioni con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il rimprovero verbale.
- **La sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni**

La sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni è applicabile al dipendente a fronte di mancanze di maggior rilievo, quali:

- tolleranza per negligenza delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il rimprovero scritto;
- in generale, commissione con negligenza, dimostrata responsabilità e causando danno alla Società, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il rimprovero scritto, o commissione reiterata di queste ultime per almeno due volte nei due anni precedenti;
- in particolare, commissione, con negligenza e dimostrata responsabilità, con notevole violazione degli obblighi contrattuali, di un'Infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001.
- **il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo)**

Il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo), in accordo con quanto previsto dall'art. 3 della Legge 15 luglio 1966 n. 604⁸, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazioni, o comunque mancato rispetto, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, dei valori e dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- tolleranza, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e

⁸ L'art. 3 della Legge 15 luglio 1966 n. 604 relativo al "licenziamento per giustificato motivo" dispone che "il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

dei principi etici esplicitati all'interno del Codice di comportamento, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;

- in generale, commissione, con grave negligenza e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- in particolare, commissione, con grave negligenza o con dolo, di un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società.

➤ **Il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).**

Il licenziamento, in accordo all'art. 2119 c.c., è applicabile al dipendente a fronte di:

- in generale, commissione di Infrazioni di gravità pari a quelle sanzionabili con il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo), commesse secondo modalità tali da far venire meno ogni possibilità di prosecuzione del rapporto lavorativo anche per un lasso di tempo determinato, quale il periodo di preavviso;
- condanna, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01 e, in ogni caso di commissione di reati nei quali, data la natura degli stessi, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro anche per un lasso di tempo determinato, quale il periodo di preavviso.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette Infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provve-

dimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto. Un estratto del Modello contenente il presente sistema disciplinare e sanzionatorio sarà affisso nella bacheca aziendale e conterrà un chiaro rinvio alle possibili modalità di consultazione del Modello stesso.

6.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto di natura dirigenziale ovvero direttiva è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente⁹ si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro di natura dirigenziale ovvero direttiva, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo relativo ai Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello ovvero in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gra-

⁹ Ai sensi dell'articolo 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 13.07.2015, rubricato, "Inquadramento" prevede che "ai fini del presente contratto sono dirigenti i lavoratori/lavoratrici subordinati, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, come tali qualificati dall'azienda in quanto ricoprano un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'impresa. [omissis]".

vità sono i seguenti:

➤ **Licenziamento con preavviso**

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

➤ **Licenziamento senza preavviso**

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante che rientri tra le ipotesi di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e nel caso in cui il dirigente riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si riserva la possibilità di applicare, a sua scelta, nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto, con diritto comunque all'integrale retribuzione¹⁰;

¹⁰ L'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 13.07.2015, rubricato "Dirigente sottoposto a procedimento penale", prevede che "Il dirigente il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'impresa. Analogo obbligo incombe sul dirigente che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

Qualora l'impresa, in relazione a quanto previsto dall'art. 24, comma 1, 1° e 2° linea, intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al dirigente interessato.

L'impresa può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del dirigente interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al dirigente interessato e può essere mantenuto dall'impresa per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

La circostanza che il dirigente allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'impresa, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al comma 1, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal comma 2.

- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

All'esito del giudizio penale che confermi la violazione del Modello da parte del dirigente¹¹, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità¹².

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Il dirigente allontanato dal servizio, ai sensi dei commi che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.

Anche durante il periodo di allontanamento del dirigente dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'impresa che per il dirigente medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 24".

¹¹ Nel caso sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, sia poi emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p., il dirigente potrebbe in ogni caso essere soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso, nella misura in cui, per esempio, si sia sostanziata una grave menomazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

¹² L'articolo 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali 13.07.2015, rubricato "Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni", prevede che "Qualora nei confronti del dirigente venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le eventuali sanzioni pecuniarie e le spese giudiziali, comprese quelle di assistenza legale, sono a carico dell'impresa, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia.

La tutela di cui alla presente norma non si attua in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa.

Nei casi di cui sopra, al dirigente che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa. Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del dirigente, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'impresa.

Nei casi di cui ai commi precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei commi da 2 a 7 dell'articolo che precede.

Il dirigente che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'impresa. Le garanzie e le tutele di cui al comma 1 e 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa".

6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMO, LETT. A, DEL DECRETO)

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice societario e ne manifestano dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli Amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le Infrazioni.

Il Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui ritenga opportuna l'adozione di un provvedimento di revoca, dispone la trasmissione del verbale della seduta all'Autorità di controllo analogo per le determinazioni di competenza. Medesimo *iter* sarà seguito nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione ritenga opportuno intraprendere azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori; per tale ipotesi, in ossequio all'art. 2364 c.c., le determinazioni, come sopra assunte, saranno esplicitate in sede assembleare dal rappresentante del socio.

6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, i consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e gli eventuali *partner* anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni

previste dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con il Direttore Generale o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice di comportamento e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

7 LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dal Direttore Generale o da altro soggetto delegato, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale, dirigenti e soggetti con funzioni di rappresentanza dell'Ente: si procederà ad una formazione generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neoassunti e ad un aggiornamento periodico. Una specifica formazione dovrà essere impartita, inoltre, al personale dipendente in occasione di un cambio di ruolo o di ufficio, qualora le nuove mansioni presentino rischi diversi o superiori rispetto alla funzione di provenienza. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale; i corsi di formazione dovranno almeno presentare un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida emanate dall'associazione di categoria, un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice di comportamento e nella Parte Generale del Modello, nonché il ruolo fondamentale rappresentato dall'Organismo di Vigilanza e la conoscenza circa il sistema disciplinare; inoltre, dovranno essere introdotti e presentati alcuni esempi – a seconda delle necessità specifiche – destinati ad approfondire i principi generali di comportamento, i protocolli di controllo e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza a prevenzione dei reati presupposto.
- soggetti esterni: verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle attività cosiddette sensibili. A coloro con i quali sono instaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa sarà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adequatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa. Inoltre, a tutti i soggetti che hanno rapporti contrattuali con la Società nell'ambito delle attività cosiddette *sensibili* – il cui elenco è aggiornato a cura dell'Amministratore Delegato o da altro soggetto da questi delegato – sarà fornita copia della Parte Generale del presente Modello, del Codice di comportamento e delle Parti Speciali eventualmente applicabili allo

specifico Soggetto Esterno ovvero sarà fornita indicazione per un accesso in autonomia a tale copia, per la sottoscrizione necessaria ai fini della corretta esecuzione del contratto.