



**Modello di Organizzazione e Gestione ex
D. Lgs. 231/01**

di SPIG S.P.A.

SEZIONE I

PARTE GENERALE

Cronologia	
31/3/2011	Adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione
26/10/2015	Aggiornamento del Modello
6/2/2023	Aggiornamento del Modello di SPIG S.p.A. : introduzione dei reati tributari
31/07/2026	Aggiornamento normativo del Modello di SPIG S.p.A.

INDICE

INDICE

SEZIONE I PARTE GENERALE	1
DEFINIZIONI	4
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica	7
1.1 Introduzione.....	7
1.2 I Destinatari del Modello	7
1.3 I Reati Presupposto	8
1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto	10
1.5 Delitti tentati	13
1.6 Vicende modificative dell'Ente	13
1.7 Le condotte esimenti.....	13
1.8 Le Linee Guida.....	14
2. Il Modello di Organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001 di SPIG S.p.A.....	16
2.1 SPIG S.p.A.....	16
2.2 Adozione del Modello	16
2.3 Il presente Modello.....	16
2.3.1 Le finalità del Modello	16
2.3.2 La costruzione del Modello	17
2.3.3 Il concetto di rischio accettabile.....	17
2.3.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione	17
2.3.5 L'adozione del Modello	19
2.4 Gli Allegati al Modello.....	19
2.5 Gestione delle risorse finanziarie.....	19
2.6 Diffusione del Modello.....	19
2.6.1 Destinatari.....	19
2.6.2 Formazione e informazione del Personale.....	20
2.6.3 Informazione ai Soggetti Terzi e diffusione del Modello	20
3. Elementi del modello di <i>governance</i> e dell'assetto organizzativo generale di.....	21
3.1 Il Modello di governance della Società	21
3.2 Il sistema di controllo interno di SPIG.....	22
3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato	22
4. Tax Control Framework.....	23
5. L'Organismo di Vigilanza.....	23
5.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	23
5.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	24
5.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione	25
5.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza.....	25
5.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	25
5.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza	26
5.7 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari	27
5.8 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione di violazioni e tutele (<i>whistleblowing</i>).....	27
5.8.1 Obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali	27

5.8.2	Modalità di segnalazione di violazione (<i>whistleblowing</i>)	28
5.8.3	Tutela del segnalante	28
5.9	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	29
5.10	Obblighi di segnalazione dell'OdV	29
6.	Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate	30
6.1	Principi generali	30
6.2	Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio.....	30
6.3	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	31
6.3.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale	31
6.3.2	Dirigenti	31
6.3.3	Amministratori	31
6.3.4	Collegio Sindacale e/o Società di Revisione	32
6.3.5	Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni.....	32
6.3.6	Registro	32
7.	Conferma dell'applicazione e dell'adequatezza del Modello e verifiche periodiche	32
8.	Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (<i>whistleblowing</i>).....	33
9.	Adozione, modifiche ed integrazioni del modello	34

DEFINIZIONI

All'interno del presente documento valgono le seguenti definizioni:

Allegato/i	Gli Allegati del Modello
Area/e sensibili o a rischio reato	Le aree di attività considerate a rischio di commissione del/i reato/i previsti nel Decreto, nell'ambito dei processi a rischio
Attività sensibili o Attività a rischio reato	Le attività, i processi nell'ambito delle quali esiste la possibilità, anche solo astratta, che vengano commessi uno o più reati presupposto previsti dal Decreto 231, nell'interesse o a vantaggio dell'ente
Codice Etico e di Condotta o Codice Etico	Il Codice, approvato dal Consiglio di Amministrazione di SPIG S.p.A., che contiene i principi generali di comportamento, le raccomandazioni, gli obblighi e/o i divieti a cui i Destinatari devono attenersi ed alla cui violazione sono connesse misure sanzionatorie.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di SPIG S.p.A.
Decreto o D. lgs. 231/2001	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “ <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300</i> ”, e sue successive modificazioni ed integrazioni.
Destinatari del Modello o Destinatari	Salvo ove diversamente indicato, i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e i Soggetti Terzi.
Dipendenti e Personale	I soggetti che hanno con la Società un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti

Ente/i	I soggetti di cui all'art. 1 del Decreto
Illecito amministrativo dipendente da reato	L' illecito da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 derivante dalla commissione di un reato-presupposto commesso da un soggetto apicale o da un soggetto a questo sottoposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente, fonte di responsabilità amministrativa dell'ente.
Linee Guida	Le Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, successivamente aggiornate in data 24 maggio 2004, 31 marzo 2008 e nel mese di marzo 2014 e, da ultimo, nel mese di giugno 2021, e successivi aggiornamenti.
Modello	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, approvato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione e successivamente aggiornato.
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nominato dal Consiglio di Amministrazione per la Società e deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento
Parte Generale	La parte del Modello introduttiva della disciplina del D. Lgs. 231/2001, in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella Società, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute
Parte Speciale	La parte del Modello predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001 e considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività svolta dalla Società
Procedure, Policies o Prassi	Le policies, le linee guida, le procedure adottate dalla Società e/o le prassi comportamentali consolidate i protocolli e i controlli interni
Processo/i sensibile/i	I processi aziendali nel cui ambito sono svolte le Attività sensibili potenzialmente a rischio di commissione di reati ai sensi del Decreto.
Protocollo/i	Insieme di regole, procedure, controlli e comportamenti che disciplinano lo svolgimento delle attività aziendali esposte al rischio

di commissione dei reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001 in cui è suddivisa la Parte Speciale del presente Modello.

Reato-presupposto	L'illecito penale tassativamente previsto dal Decreto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001
Soggetti Apicali	Le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) nonché le persone fisiche che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo della Società
Soggetti Sottoposti	Le persone fisiche sottoposte alla direzione e alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b).
Soggetti Terzi	I <i>partners</i> commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, compresi i tirocinanti, gli stagisti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società.
SPIG S.p.A. o la Società	SPIG S.p.A. con sede legale in Paruzzaro (NO), Via Borgomanero, 34 - 28040

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

1.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, anche “**D. Lgs. 231/2001**” o il “**Decreto**”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D. Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D. Lgs. n. 231 del 2001.

L’articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 I Destinatari del Modello

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

¹ L’art.1 del D. Lgs. 231/2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. “società miste”).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”*².

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama i seguenti Reati-presupposto:

- (i) **reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione** (articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231 del 2001), per come modificati dalla Legge n. 3/2019, dal D. Lgs. n. 75/2020, dalla Legge n. 137/2023 e, da ultimo, dalla Legge n. 112/2024, dalla Legge n. 114/2024 e dalla Legge n.92/2024 ;
- (ii) **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 24- *bis*, successivamente modificati dal D.L. n. 105/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 133/2019 e, da ultimo, dalla Legge 90/2024;
- (iii) **delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 24-*ter*;
- (iv) **delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente modificato dalla Legge n. 99/2009 e dal D. Lgs. 125/2016;
- (v) **delitti contro l'industria e il commercio** introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-bis.1; e, da ultimo, modificati dalla L.n. 206/2023;
- (vi) **reati societari**, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 61 che ha inserito nel D.lgs. 231/2001 l'articolo 25- *ter*, successivamente modificati dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012, dalla Legge 69 del 2015, dal D.lgs. 38/2017 e, da ultimo, dal D.lgs. 19/2023;
- (vii) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*quater*;
- (viii) **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (articolo 25-*quater*.1 del

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

- D. Lgs. 231/2001), introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7;
- (ix) **delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*quinquies* e successivamente modificato dalla L. n. 199/2016;
 - (x) **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187- *quinquies* "Responsabilità dell'ente", da ultimo, modificati, dalla Legge 238/2021;
 - (xi) **reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*;
 - (xii) **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio**, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. 231/ 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla L. 186 del 2014 che introduce la fattispecie di autoriciclaggio e modificato, da ultimo, dal Decreto Legislativo n. 195/2021 (art.648-ter.1 c.p.);
 - (xiii) **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, di cui all'art. 25-*octies*.1, introdotto con D. Lgs. n. 184/2021, come da ultimo modificati dalla Legge n. 137/2023;
 - (xiv) **reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea**, di cui all'art. 25-*octies*.2, introdotto dal D. Lgs. n. 211/2025;
 - (xv) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/ 2001 l'articolo 25-*novies*, modificato dalla L.n.93/2023 e dalla L. n. 166/2024;
 - (xvi) **delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D. Lgs. 231/ 2001 l'articolo 25-*decies*3;
 - (xvii) **reati ambientali**, introdotti dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D. Lgs. 231/ 2001 l'articolo 25-*undecies* modificato dalla Legge n. 68 del 2015, e dalla L. 147/2025 di conversione del D. L. 8 agosto 2025, n. 116 e dal D.lgs. 81/2026;
 - (xviii) **reati transnazionali, previsti e puniti dagli artt. 416, 416 bis, 377 bis e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D. Lgs. 286/1998, introdotti dalla Legge 146/2006; ;**
 - (xix) **impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare**, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'*"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"*, che ha inserito nel D. Lgs. 231/ 2001 l'articolo 25-*duodecies*, modificato dalla legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023 e dalla L. n. 187/2024;
 - (xx) **razzismo e xenofobia**, introdotto dalla legge 20 novembre 2017 n.167, che ha inserito nel D. Lgs n.231 l'art. 25-*terdecies*;
 - (xxi) **reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, introdotti dalla L. n. 39/2019, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*quaterdecies*;
 - (xxii) **reati tributari**, introdotti dalla L. n. 157/2019, che ha inserito nel D. Lgs. n.

³ Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D. Lgs. 121/2011.

- 231/2001 l'art. 25-quinquiesdecies, da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2020 e dal D. Lgs. 156/2022 e, da ultimo, dal D.lgs. n.87/2024;
- (xxiii) reati di contrabbando**, introdotti dal D. Lgs. n. 75/2020 all'art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. n. 231/2001, così come da ultimo modificato dal D. Lgs. 141/2024;
- (xxiv) delitti contro il patrimonio culturale**, di cui al nuovo art. 25-septiesdecies, introdotto dalla Legge n. 22/2022 e modificati dalla L.n. 6/2024;
- (xxv) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, di cui al nuovo art. 25-duodevices, introdotto dalla Legge 22/2002;
- (xxvi) delitti contro gli animali**, di cui al nuovo art. 25-undevices, introdotto dalla L. n. 82/2025.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D. lgs. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)⁴ tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*” (articoli 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo*

⁴ Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-sexies del D. Lgs. 231/2001 prevede che: “*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”.

in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

La sanzione pecuniaria, pertanto, può variare da un minimo di euro 2.580 ad un massimo di euro 1.549.000.

L'articolo 12, D. lgs. 231/ 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

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

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli

- eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D. Lgs. 231/ 2001, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*⁵.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D. Lgs. 231/ 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”*;
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*;
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”*.

Le sanzioni interdittive, fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, del D. Lgs. 231/2001⁶, hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. 231/ 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. 231/ 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica

⁵ Ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. 231/2001, *“si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

⁶ *“Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)”*.

data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.6 Vicende modificative dell'Ente

Il D. Lgs. 231/2001, agli artt. 28-33, disciplina il regime della responsabilità dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame, inoltre, rende manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma non solo rispetto a quella dell'autore del reato, ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma che *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede che resti ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.).

1.7 Le condotte esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede

l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Di conseguenza, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'onere della prova permane in capo all'Ente, mentre, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'esistenza del modello garantisce l'esimente dalla responsabilità, salvo la prova, a carico dell'autorità procedente, dell'inidoneità dello stesso a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.8 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, approvate originariamente da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le “**Linee Guida**”). Ai fini del presente lavoro, sono in particolar modo state tenute in considerazione le Linee Guida Confindustria aggiornate a Luglio 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere

schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle Aree a rischio reato, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa,
- la formazione e addestramento,
- la comunicazione e coinvolgimento,
- la gestione operativa,
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
 - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali e, segnatamente, di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

2. Il Modello di Organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001 di SPIG S.p.A.

2.1 SPIG S.p.A.

La Società SPIG S.p.A. (di seguito anche “SPIG”, “Società” o “Organizzazione”) è una società per azioni attiva in Italia e all'estero nel settore del raffreddamento industriale e in particolare nella produzione di torri di raffreddamento e condensatori raffreddati a umido e a secco, e dei servizi correlati, che si avvale di un team altamente qualificato, composto da ingegneri multi-qualificati, tecnici e disegnatori, che operano in sinergia per lo studio, la progettazione, l'ingegneria, la gestione di progetto, la produzione, la realizzazione e il *commissioning*.

2.2 Adozione del Modello

SPIG, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto di procedere alla definizione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 nonché del Codice Etico che ne costituisce parte integrante.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, che lo indicano come facoltativo e non obbligatorio, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di SPIG, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto (c.d. reati presupposto).

A tale riguardo SPIG non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui SPIG intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale.

2.3 Il presente Modello

2.3.1 Le finalità del Modello

SPIG, nell'ambito del più ampio percorso di rafforzamento della propria governance aziendale e a fronte delle novità legislative e di modifiche organizzative endogene, ha ritenuto di procedere all'aggiornamento del Modello, che è stato adottato per la prima volta da SPIG il 31 marzo 2011, aggiornato il 26 ottobre 2015, il 6 febbraio 2023 e, da ultimo, **il 31 luglio 2026**.

Il presente Modello, predisposto - così come il precedente - dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale in cui si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di SPIG, ed in particolare quelli impegnati nelle Aree a rischio reato, consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul

- piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
 - confermare che SPIG non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

2.3.2 La costruzione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) e i suoi successivi aggiornamenti si sono articolati nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di SPIG informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle Aree a rischio reato e delle attività e processi aziendali a rischio o - limitatamente ai reati contro la Pubblica amministrazione – “strumentali” alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale;
- (iii) definizione delle Aree a Rischio Reato;
- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. 231/2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.3.4 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di SPIG è costituito da:

- la presente “**Parte Generale**” (Sezione I), che descrive la struttura ed i principi cardine del Modello stesso;
- più “**Parti Speciali**” (Sezione II) che contengono, per ciascuna categoria di reati previsti dal D. Lgs. 231 del 2001, l'elenco degli illeciti che possono essere fonte di responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento generali;
- i “**Protocolli**” (Sezione III), che elencano i principi di comportamento e i presidi di controllo specifici implementati dalla Società cui i Destinatari del Modello si devono attenere (unitamente alle regole generali di cui alle Parti Speciali) al fine di prevenirla commissione di reati;
- l’”**Elenco Reati presupposto**” che elenca i Reati presupposto indicati all'interno del Decreto.

A seguito della valutazione dell'attività in concreto svolta da SPIG e della sua storia, la Società ha considerato rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (Artt. 24 e 25 del Decreto);
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (Art.24-bis del Decreto);
- **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter del Decreto);
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1 del Decreto);
- **Reati societari** (Art. 25-ter del Decreto);
- **Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro** (Art.25-septies);
- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art.25-octies del Decreto);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1);
- **Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea** (Art. 25-octies.2);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art.25-novies del Decreto);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (Art. 25-decies del Decreto);
- **Reati ambientali** (Art.25-undecies del Decreto);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e Intermediazione Illecita** (Art. 25-duodecies e Art. 25-quinquies del Decreto);
- **Reati transnazionali** (ex art. 10 L.146/2006);
- **Reati Tributarî** (Art. 25-quinquiesdecies)
- **Reati di contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies).

In considerazione della attività svolta dalla Società, e in via del tutto cautelare, si è ritenuto di analizzare anche il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.) previsto come reato presupposto dall'art. 25-quinquies del Decreto “*Delitti contro la personalità individuale*”.

L'analisi del reato è inclusa per comodità nella Parte Speciale *“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e Intermediazione Illecita”*.

L'analisi dei reati previsti e puniti dall'art. 25-*octies*.1 è inclusa nella Parte Speciale *“Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecite nonché autoriciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”*.

L'analisi dei reati previsti e puniti dagli artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* è inclusa nella Parte Speciale *“Reati in materia ambientale”*.

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

2.3.5 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative a altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D. Lgs. 231/2001.

2.4 Gli Allegati al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- Codice Etico e di Condotta, contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di SPIG nei confronti dei destinatari del Modello stesso;
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello, come previsto nel successivo capitolo 5 (di seguito, per brevità, il **“Sistema Sanzionatorio”**);
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato;
- sistema di procedure interne (incluse quelle relative ai sistemi di gestione ISO 9001, ISO45001:2018 e ISO 14001);
- strumenti interni – anche informatici - aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai Destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.

2.5 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D. Lgs. 231/2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici Protocolli.

2.6 Diffusione del Modello

2.6.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di SPIG e rappresenta

un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei Destinatari.

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di SPIG.

2.6.2 Formazione e informazione del Personale

È obiettivo di SPIG garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dalla funzione *Ethics & Compliance Manager* e dalla funzione *HR Director* in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico e il Modello. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile nella *intranet* aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Sezione/i della Parte Speciale che riguarda/no l'Area di riferimento;
- una specificata attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria ed è posta in essere dalla Società attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, *intranet* aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione e aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della *intranet* aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.6.3 Informazione ai Soggetti Terzi e diffusione del Modello

SPIG prevede, altresì, la diffusione del Modello ai Soggetti Terzi che intrattengono con la

Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di SPIG del Modello ai sensi del D. Lgs. 231/2001. La Società invita, inoltre, i Soggetti Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Soggetti Terzi dell'adozione del Modello da parte di SPIG, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

3. Elementi del modello di *governance* e dell'assetto organizzativo generale di SPIG

3.1 Il Modello di *governance* della Società

SPIG è una società per azioni ed è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri (incluso il Presidente) secondo quanto deliberato dall'Assemblea.

Gli Amministratori durano in carica sino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali. Può quindi contrarre ogni specie di obbligazione e compiere qualsiasi atto di disposizione patrimoniale senza limitazioni di sorta, essendo di sua competenza tutto quanto per legge non sia espressamente riservato alle deliberazioni dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Comitato Esecutivo determinandone il numero dei componenti e le norme di funzionamento e/o uno o più Amministratori Delegati, determinando il contenuto, i limiti e le modalità di esercizio della delega.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti quei poteri che sono per legge delegabili al Presidente, al Vicepresidente, agli Amministratori Delegati, al Comitato Esecutivo e a uno o più Consiglieri di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Direttori Generali nonché Procuratori Speciali per determinati atti o categorie di atti determinandone mansioni, attribuzioni e poteri, anche di rappresentanza, nel rispetto delle limitazioni di legge.

Nei limiti dei loro poteri, il Presidente, il Vicepresidente, gli Amministratori Delegati e il

Comitato Esecutivo possono rilasciare, anche a terzi, procure speciali per categorie di atti di ordinaria amministrazione, nonché per determinati atti di straordinaria amministrazione.

Al Presidente, al Vicepresidente e agli Amministratori Delegati, ove questi siano stati nominati, spetta disgiuntamente la rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio, con facoltà di promuovere azioni, querele e istanze giudiziarie e amministrative per ogni grado di giudizio ed anche per i giudizi di revocazione o per Cassazione.

Il Consiglio di Amministrazione, anche attraverso il Presidente o gli Amministratori Delegati, riferisce tempestivamente e con periodicità almeno trimestrale al Collegio Sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società o dalle società controllate, comprese quelle atipiche, inusuali o con parti correlate; in particolare, riferisce sulle operazioni nelle quali gli amministratori abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, o che siano influenzate dal soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento.

3.2 Il sistema di controllo interno di SPIG

SPIG ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di SPIG (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico e di Condotta Aziendale;
- il Codice di Condotta Fornitori;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle *policy* e procedure aziendali;
- le procedure afferenti al sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il “*corpus*” normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

SPIG ha implementato, inoltre, la Policy Anticorruzione e la Policy sul Conflitto di Interessi.

3.3 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;

- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

4. Tax Control Framework

La Società ha aderito al *Tax Control Framework* (TCF), quale insieme strutturato di principi, procedure, controlli e flussi informativi finalizzati all'identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi fiscali.

Il TCF costituisce parte integrante del sistema di controllo interno aziendale e opera in coordinamento con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001. In particolare, i presidi previsti dal TCF contribuiscono alla prevenzione dei rischi connessi alla commissione dei reati tributari rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente, assicurando adeguati livelli di controllo sui processi fiscali e amministrativo-contabili della Società.

Restano ferme l'autonomia e le specifiche finalità del Modello 231, nonché le competenze dell'Organismo di Vigilanza in materia di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

5. L'Organismo di Vigilanza

5.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

- Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

- Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio⁷.

- Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi soci e con il vertice, etc.).

5.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di SPIG ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo collegiale composto da due membri esterni e un membro interno. Tale composizione garantisce comprovate esperienze nell'ambito del diritto penale, degli aspetti di cui al D.lgs. 231/2001 e del controllo interno.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permettendo di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente, il Vicepresidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione. Ai componenti dell'OdV spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede: la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, le modalità di nomina del Presidente e, eventualmente, del Vicepresidente, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'OdV.

⁷ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D. Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina *de facto* penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

5.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale della Società.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

5.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

5.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

1. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di

- reati presi in considerazione dallo stesso;
2. verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
 3. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
 4. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1. verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre SPIG al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
2. effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
3. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
4. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
5. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D. Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

1. accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
2. avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
3. conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

5.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato (c.d. *budget*). In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di

stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

5.7 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato - per previsione legislativa e statutaria - al socio.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in caso di urgenza e necessità, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato e/o del Collegio Sindacale;
- in modo periodico nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Con cadenza annuale l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà – a sua volta – richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

5.8 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione di violazioni e tutele (*whistleblowing*)

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle Attività sensibili, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai Soggetti Apicali e ai Soggetti Sottoposti, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di informativa nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro e/o della prestazione, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

L'OdV, al fine di adempiere ai propri compiti, ha libero accesso a tutta la documentazione ed alle informazioni della Società rilevanti.

I Destinatari possono ottemperare al suddetto obbligo informativo mediante invio di comunicazione e-mail ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

5.8.1 Obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali

Oltre alle informative di cui sopra, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di polizia giudiziaria e/o dell'Autorità giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di Attività sensibili, nell'esercizio dei loro compiti di controllo - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.

5.8.2 Modalità di segnalazione di violazione (*whistleblowing*)

I Destinatari del Modello possono segnalare – *inter alia* – condotte illecite idonee a integrare i Reati presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 nonché violazioni del presente Modello come previsto nella Procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing (anche solo “**Procedura**”) adottata dalla Società, a cui si rinvia integralmente e della quale viene data pubblicità al seguente *link*:

[https:// spiggmab.whistlelink.com/](https://spiggmab.whistlelink.com/)

La Procedura descrive le modalità di trasmissione e di gestione della segnalazione.

5.8.3 Tutela del segnalante

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

A tale riguardo, si fa espresso rinvio a quanto previsto nella Procedura per le tutele a beneficio del segnalante.

In generale, al segnalante è garantita la riservatezza della sua identità, anche al fine di evitare qualsiasi forma di intimidazione, discriminazione e ritorsione, nonché azioni e comportamenti che possano arrecare danni reputazionali o un trattamento sfavorevole nei suoi confronti, ferma restando la possibilità di adottare sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante che risulti aver effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione falsa e/o diffamatoria e/o fuorviante.

In ogni caso, trovano applicazione tutte le tutele previste a favore del segnalante dagli artt. 16,17,19 e 22 D. Lgs. 24/2023.

Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello o del Codice Etico e di condotta anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio

per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso tramite i canali indicati nella Procedura.

La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l'applicazione delle altre misure previste al paragrafo 6 della Parte Generale del Modello.

In ogni caso, ferma l'applicazione, da parte dell'autorità competente, delle sanzioni di cui all'art. 21, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 24/2023, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata e porti ad una condanna penale, anche con sentenza di primo grado, per il reato di diffamazione o calunnia, oppure ad una condanna civile, anche con sentenza di primo grado, per lo stesso titolo, non avrà diritto alle tu-tele offerte dal sistema qui descritto e sarà soggetto, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste al paragrafo 8 della Parte Generale del Modello.

5.9 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter effettuare un'attività sistematica e formalizzata di monitoraggio rispetto all'attuazione Modello riceve, su base periodica, i flussi informativi individuati nella Tabella Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza, che costituisce allegato del presente documento (Allegato 2)).

Si precisa che, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Group Compliance Manager potrà sottoporre ad attività di modifica e/o revisione della suddetta procedura, in ragione delle evoluzioni normative e giurisprudenziali, nonché organizzative della Società.

5.10 Obblighi di segnalazione dell'OdV

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare l'Amministratore Delegato ed il Consiglio di Amministrazione, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti; in caso di conflitto di interessi, informare gli organi non interessati dal conflitto;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire il supporto richiesto dall'Amministratore Delegato e dal Consiglio di Amministrazione e, ove necessario, dagli altri organi competenti ad effettuare indagini, al fine di valutare le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi.

Fermo quanto precede, qualora l'OdV ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, potrà redigere apposita relazione scritta e a trasmetterla agli organi societari, ivi compresi il Presidente, l'Amministratore Delegato e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

(i) Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione o segnalazione previste nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Le attività di verifica dell'OdV sono verbalizzate in apposito Libro.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, nonché il Libro sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza (Organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'OdV stesso.

6. Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate

6.1 Principi generali

SPIG prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Le sanzioni devono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzione (sanzione commisurata alla violazione) e contraddittorio (coinvolgimento del soggetto interessato).

È possibile prevedere, inoltre, meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del Modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettiva dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

Le sanzioni disciplinari sono previste anche per le ipotesi di violazioni delle misure poste a tutela del segnalante (es. atti di ritorsione o violazione della riservatezza dell'identità) oppure nei casi di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave e rivelatesi successivamente infondate.

6.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “**Violazione**” del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione, anche solo di mero rischio, di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione, anche solo di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001.

6.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

6.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di seguito, per brevità, il “**CCNL**”), nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo “**Statuto dei lavoratori**”) ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 6.2 del presente Modello può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione, sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso SPIG, le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL, per quanto riguarda il personale con qualifica di “operaio”, “impiegato, o “quadro”.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’Organismo di Vigilanza.

6.3.2 Dirigenti

In caso di: (a) Violazione ai sensi del precedente paragrafo 6.2, o (b) adozione, nell’espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

6.3.3 Amministratori

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 6.2. da parte di uno o più degli Amministratori di SPIG, l’Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di SPIG (o, in sua vece, l'altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

6.3.4 Collegio Sindacale e/o Società di Revisione

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 6.2. da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

6.3.5 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 6.2 da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, SPIG ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di SPIG, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto (b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

6.3.6 Registro

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.

7. Conferma dell'applicazione e dell'adeguatezza del Modello e verifiche periodiche

La Società è dotata di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzatori e di firma coerenti con le responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e separazione dei compiti.

La Società si avvale, nell'area della gestione finanziaria e più in generale, di un efficiente sistema informativo, caratterizzato da Procedure automatizzate standardizzate, Procedure scritte o prassi consolidate in grado di consentire che ogni operazione risulti adeguatamente supportata sul piano documentale, così da poter procedere, in qualsiasi momento,

all'esecuzione di controlli che individuino la genesi, le finalità e le motivazioni dell'operazione oggetto di esame, con identificazione del ciclo completo di autorizzazione, registrazione e verifica della correttezza e legittimità dell'operazione stessa.

Il Modello, come evidenziano sia la Parte Generale, sia le Parti Speciali e i Protocolli, ha inoltre individuato un sistema di controllo mirato alla tempestiva rilevazione dell'insorgenza ed esistenza di anomalie e criticità da gestire ed annullare.

Tale sistema è in particolare rappresentato dai processi interni della Società che ne descrivono l'attività, l'organizzazione interna, le Procedure ed i controlli applicati nella gestione amministrativa, avendo specifico riguardo ai flussi finanziari, nonché dalle Procedure speciali che trovano applicazione nei settori relativi alla gestione della cassa, della contabilità e di altre aree dettagliatamente individuate e che garantiscono la correttezza dell'attività posta in essere.

Infine, il Modello prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di raggiungere tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, per la Società.

Fermo quanto precede, allo scopo di verificare l'efficacia e la concreta attuazione del Modello è necessario effettuare una verifica periodica del suo reale funzionamento con le modalità che verranno stabilite dall'OdV.

Sarà, infine, cura della Società procedere ad un'attenta analisi di tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute dall'OdV in merito all'attuazione del Modello, delle azioni intraprese da parte dell'OdV o da parte degli altri soggetti competenti, delle situazioni ritenute a rischio di commissione di reato, della contezza e della consapevolezza dei destinatari del Modello in merito alle finalità del medesimo ed alle disposizioni in esso contenute, per mezzo di interviste che potranno anche essere effettuate a campione.

8. Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (*whistleblowing*)

In ragione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 nell'ipotesi in cui:

- sia accertato che siano state commesse ritorsioni nei confronti del segnalante;
- sia accertato che la segnalazione sia stata ostacolata o si sia tentato di ostacolarla;
- siano state violate le misure predisposte a tutelare la riservatezza dell'identità del c.d. whistleblower nelle attività di gestione della segnalazione;
- sia accertato che non sia stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, secondo le modalità descritte nella Procedura whistleblowing, alla quale si rinvia integralmente,

da parte:

- 1) del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 6.3.1;
- 2) dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 6.3.2;
- 3) degli Amministratori e: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 6.3.3;
- 4) del Collegio Sindacale e della Società di Revisione: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 6.3.4;
- 5) dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 6.3.5;
- 6) dei componenti dell'Organismo di Vigilanza: si applicheranno le misure previste al paragrafo 5.

9. Adozione, modifiche ed integrazioni del modello

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” [in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, 1° comma, lettera a), D. Lgs. 231/2001], la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che si sono rese e che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l’ausilio dell’OdV, è chiamato ad integrare la Parte Generale, le Parti Speciali e i Protocolli del Modello con altre tipologie di reato che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti.

Fermo quanto precede, ogni modifica attinente alle Parti Speciali del Modello che dovesse essere apportata dal relativo responsabile di funzione/dipartimento deve essere comunicata all’Organismo di Vigilanza, affinché ne valuti la rilevanza ai fini dell’eventuale aggiornamento anche della Parte Generale, delle Parti Speciali e dei Protocolli e, nel caso, proponga al Consiglio di Amministrazione le relative modifiche.

Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l’efficacia del Modello.