

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L.**

DOC. NUM: 0

STATO: PROVVISORIO – IN VISIONE PER STAKEHOLDER

DATA PUBBLICAZIONE: 31/12/2021

MOGC AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

PARTE GENERALE

## INDICE

A) I SOGGETTI .....	p. 3
B) INTRODUZIONE AL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....	p. 3
1) Premesse.....	p. 3
2) Il vantaggio della società.....	p. 4
3) Sanzioni .....	p. 4
4) I reati presupposto.....	p. 4
C) LA PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO ATTRAVERSO L'ADOZIONE DA PARTE DELLA SOCIETÀ DEL MOGC.....	p. 6
D) STRUTTURA, ORGANIZZAZIONE E OBIETTIVI DELLA OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L.....	p. 8
1) Struttura.....	p. 8
2) Organizzazione .....	p. 9
3) Obiettivi e finalità.....	p. 9
E) PROCEDIMENTO DI REALIZZAZIONE DEL MOGC.....	p. 10
F) L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	p. 11
1) Nomina dell'Organismo di Vigilanza.....	p. 11
2) Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	p. 12
3) Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	p. 14
4) Il budget dell'Organismo di Vigilanza.....	p. 15
G) IL SISTEMA DISCIPLINARE .....	p.15
1) Previsioni applicabili nei confronti dell'Amministratore Unico	p. 15

- 2) Previsioni applicabili nei confronti dei dirigenti.....p.16
- 3) Previsioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti (quadri e impiegati) .....p. 16
- 4) Previsioni applicabili nei confronti dei lavoratori non dipendenti, consulenti,  
professionisti esterni e fornitori di beni e servizi..... .....p.16

## A) I SOGGETTI

La Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo – MOGC (di seguito anche “Modello” della Opere e Infrastrutture della Sardegna s.r.l. (di seguito anche “OIS” o “Società”), redatto ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, vede quali destinatari, vincolati al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Società (soggetti apicali);
- i dipendenti della Società (soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).

Possono essere destinatari di specifici obblighi di osservanza del Modello, se inseriti tra le clausole del relativo contratto, soggetti legati alla Società da rapporti diversi da quelli di cui sopra (c.d. “Soggetti Esterni”) quali:

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori della Società.

## B) INTRODUZIONE AL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

1) **Premesse** Il D. Lgs. n. 231/2001, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha rappresentato il primo strumento normativo teso ad introdurre nella legislazione nazionale il concetto di responsabilità in sede penale degli enti, ancorché limitando le ipotesi di reato ad un numero limitato di fattispecie, tra quelle previste per le persone fisiche, e unicamente per il caso di reato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente da soggetti all’ente stesso ricollegabili.

Per quanto riguarda il novero degli enti interessati da detta normativa si precisa che la stessa è applicabile agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, soggetti che possono essere rappresentati, a mero titolo esemplificativo da società di capitali e cooperative, fondazioni, associazioni, enti privati e pubblici economici, enti privati che esercitano un servizio pubblico, enti privi di personalità giuridica, società di persone, consorzi e comitati.

Sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In forza degli artt. 6 e 7 del D.lgs., il reato è riferibile all'ente unicamente quando è commesso da un soggetto in posizione apicale (espressione da intendersi in senso ampio) ovvero da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di quest'ultimo (ancorché non necessariamente legati all'ente da un rapporto di lavoro dipendente).

**2) Il vantaggio della Società** Per far sorgere la responsabilità dell'ente collettivo non è sufficiente la mera realizzazione o il tentativo di commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto Legislativo richiede, infatti, altresì la sussistenza di un requisito di natura oggettiva, ossia la realizzazione del reato nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente.

Ne consegue che la responsabilità dell'ente rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all'autore del reato o ad un terzo.

**3) Sanzioni** Nel caso l'ente sia ritenuto responsabile della violazione del D.lgs. 231/2001 ai fini della commissione del reato presupposto, le tipologie di sanzioni applicabili sono costituite unicamente da sanzioni pecuniarie o interdittive.

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

**4) I reati presupposto** I reati la cui commissione può determinare l'insorgere della responsabilità in parola sono, alla data di redazione della presente versione del Modello, unicamente quelli di seguito descritti e normativamente inquadrati;

a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. n. 231/2001) e Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i)

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

- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 c. 29 della L. 15 luglio 2009, n. 94, successivamente modificato dalla L. 27 maggio 2015, n. 69 e dalla L. 11 dicembre 2016, n. 236)
- d) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dal D. L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001, n. 409, successivamente modificato dalla L. 23 luglio 2009, n. 99 e dal D.lgs. 21 giugno 2016, n. 125)
- e) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. b) della legge 23 luglio 2009, n. 99)
- f) Reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D. Lgs. n. 61/2002, successivamente modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L. 28 dicembre 2005, n. 262 e dall'art. 1, c. 77, lettera b) della L. 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 12 della L. 27 maggio 2015, n. 69 e dal 15 marzo 2017, n. 38)
- g) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n. 7)
- h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7).
- i) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dall'art. 10 c. 1 lett. a) e b) della Legge 6 febbraio 2006 n. 38, nonché dall'art. 3, c. 1, del D.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 e dalla L. 29 ottobre 2016, n. 199)
- l) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 18 aprile 2005, n. 62)
- m) Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 della L. 3 agosto 2007, n. 123 e sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. n. 81/2008)

- n) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 63 c. 3 del D. Lgs. n. 231/2007 e successivamente modificato dall'art. 3, c. 5, lett. a) e b) della L. 15 dicembre 2014, n. 186)
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. c) della L. 23 luglio 2009, n. 99) e Protezione del diritto d'autore e altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies* della L. 22 aprile 1941, n. 633).
- p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116)
- q) Reati ambientali (art. 25-*undecies* del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla L. 3 agosto 2009, n. 116, poi sostituito dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente modificato dall'art. 1, c. 8, lettera a) della L. 22 maggio 2015, n. 68)
- r) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 209, in 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, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161, recante “Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate”)
- s) Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 25 ottobre 2017, n. 163, recante “Delega al governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2016 - 2017”)
- t) Reato transnazionale (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146)

Le singole Parti Speciali del Modello prendono in considerazione e descrivono nel dettaglio le singole fattispecie dei reati che possono avere rilievo o trovare esecuzione nella OIS spa, e come tali necessitano di apposita trattazione nella corrispondente Parte Speciale

## **C) LA PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO ATTRAVERSO L'ADOZIONE DA PARTE DELLA SOCIETA' DEL MOGC**

1) l'art. 6 del Decreto stabilisce che la Società non risponde dei reati presupposto di cui al D.lgs. n. 231/01 se l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, i quali devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione e di spesa delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2) In aggiunta a quanto sopra, nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.



3) Nella diversa ipotesi prevista dall'art. 7 del Decreto, e quindi nel caso in cui il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

L'inosservanza è, in ogni caso, esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4) Sempre ai sensi dell'art. 6 citato, nella formulazione introdotta dalla riforma del 2017, l'efficace realizzazione del Modello richiede di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- prevedere uno o più canali che consentano ai soggetti, apicali e non, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- assicurare il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

•nel sistema disciplinare adottato, prevedere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

5) L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Confindustria ha emanato Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo fornendo indicazioni per l'individuazione delle aree di rischio, la progettazione di un sistema di controllo e i contenuti del Modello.

È bene chiarire che, le Linee guida citate forniscono unicamente un'indicazione particolarmente qualificata circa la metodologia opportuna per la realizzazione di un MOGC efficace, ma non danno indicazioni vincolanti per la Società, che può legittimamente discostarsene laddove lo ritenga opportuno.

## **D) STRUTTURA, ORGANIZZAZIONE E OBIETTIVI DELLA OPERE E INFRASTRUTTURE DELLA SARDEGNA S.R.L.**

**1) Struttura** La Opere e Infrastrutture della Sardegna s.r.l. è una società *in house providing* della Regione Sardegna, costituita in attuazione della legge regionale n. 8/2018, è il supporto strategico della RAS per la realizzazione di opere pubbliche di competenza e/o di interesse regionale individuate con deliberazione della Giunta regionale.

La società è stata costituita il 28.12.2018 dalla Regione Autonoma della Sardegna che ne detiene il 100% delle quote ed esercita il controllo analogo attraverso la Direzione Generale dei Lavori pubblici della Regione.

Opere e Infrastrutture della Sardegna è uno strumento operativo dell'Amministrazione regionale, innovativo e integrativo. Si avvale di personale altamente qualificato e dedicato e, applicando metodiche di *project management* a presidio dell'intero ciclo dell'opera pubblica e facendo ricorso alle libere professioni per i servizi di ingegneria e architettura, ha il compito di accelerare la realizzazione di opere pubbliche di elevata rilevanza strategica o aventi carattere d'urgenza, quali gli interventi di

ripristino di opere pubbliche danneggiate da eventi calamitosi, gli interventi di prevenzione del rischio idrogeologico, la realizzazione di infrastrutture per lo sviluppo sostenibile, di infrastrutturazione tecnologica, del risanamento ambientale, anche per interventi ricadenti su aree dichiarate di rilevante interesse nazionale, ai sensi della legge 11 novembre 2014, n. 164.

2) **Organizzazione** la Società è amministrata da un Amministratore Unico. In applicazione dell'art. 10 dello statuto societario, all'organo amministrativo spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, eccetto quelli specificamente riservati al socio unico.

L'organo di controllo è costituito da un sindaco unico, scelto tra gli iscritti nel registro dei revisori legali istituito presso il Ministero competente.

3) **Obiettivi e finalità** La OIS s.r.l. provvede a adottare un Modello organizzativo, il quale recepisce il contenuto delle disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e tiene conto delle Linee guida sopra citate, nonché delle esperienze da altri enti maturate, alla luce delle specificità connesse alla natura di Società in house della OIS e dai particolari e specifici interessi pubblici perseguiti.

Per quanto sopra, il Modello stesso viene realizzato in fasi modulari, che permettano di renderlo aderente e sempre aggiornato alla realtà in divenire di una società di recente creazione, con lo scopo principale di creare un insieme di regole di condotta idonee alla prevenzione dei reati obiettivo e di intraprendere, allo stesso tempo, un percorso di etica aziendale trasparente e improntata alla correttezza dei comportamenti dei soggetti che alla Società stessa sono collegati

Le principali finalità perseguite nella realizzazione del Modello possono essere così sintetizzate:

- **prescrittive**, per tutti i destinatari del Modello, in ordine alla necessità di applicare le previsioni del Modello stesso;
- **informative**, in ordine ai comportamenti da tenere, alle conseguenze per la Società in caso di inadempimento ed alle sanzioni collegate;
- **di controllo**, per permettere alla Società di verificare i comportamenti dei destinatari del Modello.

## **E) PROCEDIMENTO DI REALIZZAZIONE DEL MOGC**

In conformità con le disposizioni di legge e di quanto elaborato dalle citate Linee guida di Confindustria il Modello è stato predisposto secondo le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento in termini di riduzione del rischio da reato;
- integrazione del Modello con alcuni strumenti generali tra cui i principali sono il codice etico, con riferimento ai reati *ex* D. Lgs. n. 231/2001, e il sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza (ODV), dei requisiti, compiti e poteri e degli obblighi dello stesso.

In fase di realizzazione del Modello si è dunque proceduto alla:

- identificazione delle attività cosiddette sensibili, attraverso l'esame della documentazione aziendale, di quanto riportato in appositi audit con i soggetti apicali, della valutazione delle specifiche attività aziendali e delle misure già in atto;
- revisione delle attività operative e implementazione dei controlli;
- predisposizione dei protocolli di verifica e controllo per ogni attività che sia giudicata portatrice di eventuali rischi di integrazione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza dei compiti di vigilanza sull'applicazione e sul funzionamento del Modello;
- l'integrazione del codice etico degli altri strumenti generali di governo quali regolamenti e procedure.

## **F) L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'articolo 6, primo comma, alla lettera b) statuisce, con riferimento all'azione dei soggetti apicali, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. In via

interpretativa, sulla base dei principi generali che regolano la materia e in forza delle previsioni dell'art. 7, il ruolo del ODV si intende esercitato nei confronti di tutti i destinatari del Modello

**1) Nomina dell'Organismo di Vigilanza** L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Socio. La nomina deve contenere necessariamente le indicazioni sulla struttura dell'organo (monocratico o collegiale), sulla composizione dello stesso, sulle funzioni attribuite all'ODV e sui requisiti dei singoli componenti.

La nomina contiene anche l'indicazione della durata dell'incarico, solitamente stabilita in tre anni, rinnovabili laddove ritenuto utile a garantire la continuità d'azione dell'ODV, nonché il relativo compenso, salvo che per i componenti che siano anche dipendenti della Società.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

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

- non goda dei diritti civili e politici;
- non sia in possesso della idoneità psico-fisica all'espletamento delle mansioni da svolgere;
- sia stato destituito, licenziato o dispensato dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione per persistente insufficiente rendimento; ovvero sia stato dichiarato decaduto da un impiego pubblico a seguito dell'accertamento che l'impiego venne conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti;
- sia incorso in una delle cause di decadenza dall'impiego presso una Pubblica Amministrazione, di cui alla normativa vigente;
- abbia conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- abbia una relazione di parentela o affinità entro il quarto grado con gli amministratori, i sindaci e dirigenti e dipendenti della Società;

- abbia in corso e/o abbia avuto un rapporto di lavoro, di consulenza, di prestazione d'opera retribuita, di altri rapporti di natura patrimoniale o personale con la Società che ne possano compromettere l'indipendenza;
- sia stato interdetto, dichiarato inabile, fallito, sia stato condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- abbia subito misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria e secondo la normativa vigente;
- abbia subito condanne con sentenza passata in giudicato ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (salvi gli effetti della riabilitazione):

o a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria,

o a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del Libro V del Codice civile e nel R.D. n. 267 del 16/03/1942,

o alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica,

o alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per qualunque delitto non colposo,

o per uno dei reati che potrebbero comportare la responsabilità di un ente ai sensi del D.lgs.

231/2001;

- sia incorso in una delle cause ostative previste dall'art. 67 del D.lgs. 159/2011;
- sia stato condannato con sentenza passata in giudicato, o decreto penale di condanna divenuto irrevocabile, oppure di sentenza di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per reati gravi in danno dello Stato o della Comunità che incidono sulla moralità professionale, e insussistenza di sentenza passata in giudicato per uno o più reati di partecipazione ad un'organizzazione criminale, corruzione, frode, riciclaggio, quali definiti dagli atti comunitari citati dall'art. 45, par.1, direttiva CE 2004/18;
- sia incorso in una delle cause di incompatibilità e/o inconfiribilità previste dal D.lgs. nr. 39/2013.

**2) Requisiti dell'Organismo di Vigilanza** Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del decreto 231, possono schematizzarsi come segue:

- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:

- suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;
- follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

I requisiti possono così essere qualificati:

a) **AUTONOMIA E INDIPENDENZA** Evitare che all'Organismo di vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante.

Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice.

Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

b) **PROFESSIONALITÀ** Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari.

È opportuno che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze giuridiche.

c) **CONTINUITÀ** Predisporre una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello.

Curare la documentazione dell'attività svolta.

**3) Compiti dell'Organismo di Vigilanza** Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del decreto 231, possono schematizzarsi come segue:

- vigilanza sull'effettività del modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:

- suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione;

- follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.



L'Organismo di Vigilanza in particolare deve:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- individuare e proporre le criticità e le necessità di aggiornamento del Modello;
- verificare periodicamente l'efficacia del Modello;
- verificare che il Modello venga effettivamente aggiornato
- programmare, progettare ed effettuare periodicamente appositi audit e verifiche presso i Servizi della Società secondo la mappatura delle Aree di rischio;
- verificare periodicamente la mappa delle Aree a rischio di reato e l'adeguatezza dei relativi protocolli;
- programmare i flussi informativi verso l'ODV e raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- verificare che tutte le previsioni del Modello vengano attivate ed applicate dalla società.

**4) Il budget dell'Organismo di Vigilanza** L'Organismo di Vigilanza viene dotato, al momento della nomina, di un budget annuale preventivamente deliberato.

L'ODV, nel perseguire le finalità allo stesso attribuite, può disporre del budget in piena autonomia ma è tenuto a rendicontare semestralmente alla Società le spese effettuate descrivendo analiticamente motivazione e costo di ogni singola spesa.

## **G) IL SISTEMA DISCIPLINARE**

L' art. 6, co. 2, lett. e), e l'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, prevedono entrambi che il MOGC deve introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

La previsione di un apposito sistema disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni in caso di violazione delle previsioni del Modello e dei suoi allegati è dunque elemento necessario per l'attuazione dello stesso.

La violazione delle misure indicate nel Modello 231 costituisce un inadempimento contrattuale riconducibile, per i profili disciplinari, all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300 e s.m.i.) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori, fermo restando quanto previsto dall'art. 2104, comma secondo, c.c circa l'esecuzione delle disposizioni impartite dal datore di lavoro.

Le modalità di applicazione del sistema disciplinare e delle sanzioni sono diverse a seconda che la violazione sia commessa da "soggetti sottoposti a direzione o vigilanza" (art. 5, comma 1, lett. b del decreto) ovvero di "soggetti apicali" (art. 5, comma 1, lett. a del decreto).

**1) Previsioni applicabili nei confronti dell'Amministratore Unico** Con l'approvazione e l'entrata in vigore della versione operativa del Modello, completo nella parte generali, nelle parti speciali e negli allegati, l'Amministratore Unico si impegnerà con atto idoneo a rispettare e a dare attuazione al Modello 231.

In caso di violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale per l'adozione di opportuni provvedimenti.

**2) Previsioni applicabili nei confronti dei Dirigenti** A seguito dell'approvazione e l'entrata in vigore della versione operativa del Modello, completo nella parte generali, nelle parti speciali e negli allegati, la Società inserirà nelle lettere di assunzione dei dirigenti un'apposita clausola che prevederà la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e alla L. 190/2012 e con il Modello 231 aziendale, a completamento di quanto previsto dal CCNL per i dirigenti applicato dalla Società.

In caso di violazione del Modello o dei documenti e provvedimenti ad esso sottesi o collegati si applicheranno nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti applicato dalla Società.

In caso di violazione del Modello, l'Amministratore provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza per quanto di sua competenza, salvo che la segnalazione della violazione non sia pervenuta da detto Organismo.

**3) Previsioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti (quadri e impiegati)** A seguito dell'approvazione e l'entrata in vigore della versione operativa del Modello, completo nella parte

generali, nelle parti speciali e negli allegati, la Società estenderà nelle forme opportune ai soggetti in parola la sanzionabilità delle condotte contrastanti, oltre che con le norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e alla L. 190/2012, anche con le previsioni del Modello.

In caso di violazione del Modello o dei documenti e provvedimenti ad esso sottesi o collegati si applicheranno, nei confronti dei responsabili, le sanzioni più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti applicato dalla Società, tenuto conto delle specifiche previsioni del Decreto, il quale impone il rispetto dei limiti in materia imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale.

In caso di violazione del Modello, l'Amministratore provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza per quanto di sua competenza, salvo il caso in cui la segnalazione della violazione non sia pervenuta da detto Organismo o che lo stesso ne abbia iniziato l'istruttoria.

**4) Previsioni applicabili nei confronti dei lavoratori non dipendenti, consulenti, professionisti esterni e fornitori di beni e servizi** A seguito dell'approvazione e l'entrata in vigore della versione operativa del Modello, completo nella parte generali, nelle parti speciali e negli allegati, la OIS srl prevederà, sin dall'esperimento delle procedure di incarico o affidamento, apposite clausole da inserire nelle lettere di incarico e/o contratti al fine di estendere a detti soggetti l'obbligo di agire nel rispetto dei principi contenuti nel MOGC e nei documenti con lo stesso integrati, quali il Codice Etico,

La società provvederà inoltre a prevedere per lavoratori non dipendenti (compresi consulenti e professionisti) laddove possibile e nei modi consentiti, la sanzionabilità delle condotte contrastanti con le norme di cui al D.Lgs. 231/2001 e alla L. 190/2012 e con il Modello 231 aziendale.