



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE EX D.LGS.
231/2001
PARTE GENERALE**



NEXT GENERATION SYSTEM INTEGRATOR

Italy | Spain | UK | Germany | France | USA

www.sorintlab.it

DOCUMENT INFORMATION

COPYRIGHT

© Le informazioni contenute in questo documento sono di natura riservata e di proprietà di SORINT.lab S.p.A., fermo restando che sarà utilizzato per scopi di valutazione. Il copyright di questo documento è di proprietà di SORINT.lab S.p.A.

Nessuna parte del presente documento può essere riprodotta, memorizzata in un sistema di recupero o trasmessa in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo, inclusi, senza limitazione, elettronico, meccanico, fotocopiatura, registrazione o altro, senza il consenso scritto di SORINT.lab S.p.A. SORINT.lab S.p.A. si adopera per garantire che le informazioni contenute in questo documento siano corrette e, sebbene ogni sforzo è fatto per garantire l'esattezza di tali informazioni non si assume alcuna responsabilità per eventuali errori od omissioni nella stessa. Tutti i marchi e nomi di prodotti utilizzati nel presente documento sono pertanto riconosciuti.

© The information contained in this document is of a confidential and proprietary nature and is submitted by SORINT.lab S.p.A. on the understanding that it will be used for evaluation purposes only. The copyright to this document is owned by SORINT.lab S.p.A.

No part of this document may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, including, without limitation, by electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without SORINT.lab S.p.A. prior written consent. SORINT.lab S.p.A. endeavors to ensure that the information contained in this document is correct, and whilst every effort is made to ensure the accuracy of such information it accepts no liability for any error or omission in the same. All trademarks and product names used within this document are hereby acknowledged.

CONTACTS

COMPANY	NAME	ROLE	EMAIL ADDRESS	PHONE
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE EX D.LGS. 231/2001	[•]	[•]	[•]	[•]
Sorint.lab	Avv. Fabrizio Sardella	Supervisory Body	[Posta elettronica società]	[•]

DOCUMENT REVIEW

VERSION	DATE	AUTHOR	APPROVED BY	ISSUED BY
1.1	24/04/2023	Avv. Fabrizio Sardella		

CHANGE HISTORY RECORD

VERSION	DATE	LAST MODIFIED
1.1	24/04/2023	Prima Revisione

REFERRAL DOCUMENTS

VERSION	DATE	DOCUMENT
NA	NA	NA

SUMMARY

DEFINIZIONI	6
PARTE GENERALE.....	11
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO.....	11
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001.....	11
1.2 I reati presupposti alla responsabilità degli enti ex D.lgs. n. 231/2001.....	14
1.3 Il D.Lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Sorint.....	17
1.3.1 La Società ed il Gruppo Sorint.....	20
1.4 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	21
1.5 Linee Guida di Confindustria.....	22
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	23
2.1 La scelta di Sorint.Lab di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231 / 2001.....	23
2.1.1 Presentazione della Società.....	24
2.2 Finalità del Modello	24
2.3 Elementi fondamentali del Modello	25
2.4 Destinatari del Modello organizzativo.....	25
2.5 Aggiornamento del Modello.....	26
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	26
3.1 Azioni poste in essere da Sorint.Lab per la diffusione del proprio Modello.....	27
3.1.1 Informazione rivolta al personale.....	27
3.1.2 Formazione del personale.....	27
3.1.3 Attività minime previste per la formazione	28
3.1.4 La piattaforma Global Academia.....	28
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA, STATUTO	29
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	29
4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza.....	32
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione.....	33

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	34
4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV.....	37
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	38
4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	39
4.5 Protezione delle segnalazioni.....	41
4.5.1 Segnalazioni anonime.....	44
4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....	45
4.7 Rapporti con l'Organismo di Vigilanza delle altre società del Gruppo.....	45
SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE.....	46
5.1 Funzione del sistema disciplinare.....	46
5.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti.....	47
5.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti.....	48
5.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori.....	49
5.5 Sistema sanzionatorio previsto per i Sindaci.....	49
5.6 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partner.....	49
5.7 Sistema sanzionatorio previsto per l'OdV in tema di normativa sul whistleblowing.....	50
5.8 Sistema sanzionatorio in relazione alle attività rese con Contratto di Service Agreement o in generale con Contratto di outsourcing.....	50
5.9 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni.....	51
ALLEGATI.....	52

DEFINIZIONI

- “Autore del reato”: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all’interno della Società, o comunque operando per conto di essa, commettono uno dei Reati;
- “Beneficiario”: “Experim S.r.l.”, “Sorint.Sec S.r.l.”, o “Sorint.Tek S.r.l.”, quando usufruisce dei Servizi forniti dal Service Provider in forza del Service Agreement stipulato con Sorint.Lab, o viceversa;
- Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Sorint.Lab;
- “Codice Ambiente o Testo Unico Ambiente”: D.lgs. n. 152 del 03 aprile 2006;
- “Codice Etico”: testo contenente i diritti ed i doveri morali di chi agisce per Sorint.Lab. Il testo definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano, a qualunque titolo, all’attività aziendale;
- “Collaboratori”: soggetti impegnati in Sorint.Lab per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Sorint.Lab sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all’organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza ed assistenza di ogni tipo nell’interesse di Sorint.Lab;
- “Service Agreement”: contratto di fornitura avente ad oggetto i Servizi con il quale il Service provider si impegna a garantire i Servizi nei confronti del Beneficiario, contenente, altresì, le clausole relative all’applicazione del Modello adottato dal Service Provider alle predette operazioni di fornitura dei Servizi;
- “People”: soggetto responsabile delle risorse umane del Gruppo Sorint, ivi compresa Sorint.Lab, che opera quale direttore delle risorse umane anche delle controllate in virtù dei Service Agreement;
- “Destinatari del Modello”: tutti i soggetti coinvolti nell’attività produttiva di Sorint.Lab, ivi inclusi tutti i dipendenti, il personale interno, il personale afferente ad

altre società del gruppo, i collaboratori, anche non continuativi, e, in generale, gli stakeholder;

- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Sorint.Lab, compresi i dirigenti ed i collaboratori non occasionali;
- “D.lgs. 231/2001 o Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “due diligence”: attività di controllo e confronto della documentazione inerente ad una determinata società;
- “D.V.R.”: Documento di valutazione dei rischi previsto dall’art. 28 D.lgs. 81/2008;
- “e-learning”: metodologia di insegnamento e apprendimento che coinvolge sia l’insegnante che l’apprendista, mediante l’utilizzo di strumenti informatici e telematici;
- “Fornitori continuativi”: soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con Sorint.Lab;
- “funzione aziendale”: comparto di Sorint.Lab cui è devoluta una singola attività unitariamente intesa od un singolo ramo dell’oggetto sociale di Sorint.Lab;
- “Gruppo Sorint”: gruppo di società facente capo alla società Sorint.Lab ed operanti in Italia;
- “Interlocutori esterni”: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno a qualsiasi titolo rapporti collaborativi con il Gruppo al fine di perseguire l’oggetto sociale;
- “Sorint.Lab” o “Sorint”: Sorint.Lab S.p.A.;
- “Modello” o “Modello Organizzativo”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo interno a Sorint.Lab, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 ed alla verifica del suo costante aggiornamento;
- “Organi sociali”: i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Sorint.Lab;

- “outsourcing”: tutte le forniture di beni e servizi che la società richiede a terzi soggetti, interni o esterni al Gruppo Sorint;
- “P.A.”: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione secondo disposizioni di legge vigenti;
- “Parte Generale”: Parte generale del Modello recante i principi generali del medesimo ed il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- “Parte Speciale”: Parte speciale del Modello recante la metodologia di Risk Analysis adottata per i Processi Sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi;
- “Partner” controparti contrattuali di Sorint.Lab, quali, ad es., fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d’impresa – ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con Sorint.Lab nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Personale afferente ad altre società del Gruppo”: soggetti apicali, collaboratori, dipendenti, consulenti o collaboratori, anche non continuativi, che fanno capo ad altre società del Gruppo Sorint;
- “Personale interno”: personale addetto alle attività svolte da Sorint.Lab, ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all’altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori a qualunque titolo organici alla struttura della società;
- “Piano annuale”: programma annuale di verifiche dell’efficacia e dello stato di attuazione del Modello;
- “Processi sensibili”: un insieme di attività di Sorint.Lab nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei reati;
- “Reati”: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. 231/2001, quindi, uno dei reati presupposti alla responsabilità amministrativa degli enti;
- “Responsabile di funzione”: soggetto responsabile di una area funzionale identificata come significativa all’esito dell’analisi dei rischi, individuato sulla base dell’organigramma di Sorint.Lab;

- “Risk assessment”: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da Sorint.Lab finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- “R.L.S.”: Responsabile della sicurezza incaricato dai lavoratori come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- “R.S.P.P.”: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza”;
- “Service Provider”: “Sorint.Lab”, “Experim S.r.l.”, “Sorint.Sec S.r.l.”, “Sorint.Tek S.r.l.”, società appartenenti al Gruppo Sorint che erogano, in forza di Service Agreement, servizi in favore di altre società del Gruppo.
- “Servizi”: attività rese dal Service Provider in favore del Beneficiario ed in particolare attività di amministrazione e fiscale, comunicazione, finanza, risorse umane e organizzazione, IT, legale, acquisti e coordinamento società estere, come elencati nell’ allegato n. 1 del Contratto Corporate Services;
- “SGA”: sistema di gestione ambientale, costituito da procedure idonee alla gestione delle attività con impatto ambientale, per il quale possono anche essere rilasciati certificati da autorità indipendenti come, ad esempio ISO 14001;
- “soggetti apicali”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente ovvero di un’unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l’ente;
- “soggetti sottoposti all’altrui direzione”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 231/2001, che dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;
- “stakeholder”: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi di Sorint.Lab;
- “Testo Unico Sicurezza”: Testo Unico di cui al D.lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche;

- “whistleblower”: soggetto che riferisce una preoccupazione, inoltra una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente modello, del codice etico o la potenziale commissione di Reati o altre violazioni sensibili, come definite dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, di recepimento della Direttiva UE 2019/1937.

PARTE GENERALE

SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI, SECONDO LA DISCIPLINA INTRODOTTA DAL D.LGS. 231/2001

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando solo in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, ecc.) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di reati nell’interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto Legislativo 231/2001, che ha segnato l’adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria della Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l’emanazione del D.lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il D.lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad

un'iniziativa privata del singolo, di sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale e, solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: in particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e che tale reato sia compiuto nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende peraltro anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.lgs. 231/2001: ciò comporta, ai fini del presente modello organizzativo, la necessità di considerare anche eventuali operazioni che Sorint.Lab S.p.A. all'estero.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, unitamente alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5, D.lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

a) "da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi" (cosiddetti soggetti apicali);

b) “da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti sottoposti).

I soggetti richiamati dalla norma in esame sono dunque coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell’ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico”, invece che una di tipo “nominalistico”, riservando cioè l’attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l’equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una “unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell’ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni comportamento potenzialmente a rischio di commissione dei reati in SORINT sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell’art. 5 fa riferimento alle “persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale”. Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che “la scelta di limitare la responsabilità della *societas* al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale”. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall’altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l’importanza anche del singolo dipendente, nelle scelte e nelle attività dell’ente, acquista sempre maggior rilievo.

Ne consegue, dunque, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le attività svolte da Sorint, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di vigilanza e controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente modello si occuperà nella sua Parte Seconda.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l’attività dell’ente, il legislatore impone anche l’accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente nella colpevolezza dell’ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l’individuazione di una colpa dell’organizzazione, intesa come violazione di

adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente modello organizzativo.

1.2 I REATI PRESUPPOSTI ALLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte dalla Società, al fine di valutare quali di esse esponcano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 D.lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24 D.lgs. 231/2001). In seguito è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del D.lgs. 231/2001 – anche ad altre categorie di reati.

In tema di reati contro la Pubblica Amministrazione, con Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il successivo 31 gennaio, tra le modifiche apportate al D.lgs. 231/2001 è stato introdotto quale ulteriore reato presupposto ex D.lgs. 231/2001 (nell'art. 25 D.lgs. 231/2001) il delitto di traffico di influenze illecite ex art. 346 *bis* c.p.

In particolare ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 *bis*); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*); sul punto si precisa che con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016 è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente ex art. 601 *bis* c.p. Quest'ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell'art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell'associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto (art. 24 *ter* D.lgs. – Delitti di criminalità organizzata); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*), ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 *bis*-1), ai reati societari (art. 25 *ter*); sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 *ter* del decreto.

Successivamente, con il D.lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di "corruzione tra privati" ex art. 2635 c.c., introdotto il nuovo reato societario di "istigazione alla corruzione tra privati" previsto all'art. 2635 *bis* c.c. ed inserito l'art. 2635 *ter* c.c. Quest'ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti ex D.lgs. 231/2001 in quanto è stato modificato l'art. 25 *ter* del Decreto alla lettera s-*bis*) come di seguito indicato: «per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635 *bis* del codice

civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.»; ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 *quater-1*), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*). In riferimento all'art. 25 *quinquies* con Legge n. 199 del 29.10.2016 è stato riformulato l'art. 603 *bis* c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e detto reato è stato inserito nell'elenco dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 nella categoria in esame del Decreto.

Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di *market abuse* (insider trading e aggio, art. 25 *sexies*). L'intento del legislatore di includere nel D.lgs. 231/2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie "presupposto"; infatti, sono stati successivamente introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 *septies*) nel 2007 - poi modificati dal D.lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 *octies*); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 *decies*), i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 *undecies*) ed il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Con la Legge Europea 2017, è stata aggiunta una nuova categoria di Reati (art. 25 *terdecies*) contro il razzismo e la xenofobia.

Dopodiché, con la Legge 3 maggio 2019, n. 39 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014" è stato introdotto un nuovo articolo (art. 25 *quaterdecies*) (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati).

La legge 157/2019 ha introdotto alcuni dei reati tributari di cui al D.lgs. n. 74 del 2000 (art. 25 *quinquiesdecies*).

Successivamente, il D.lgs. N. 75/2020, attuativo della Direttiva UE 2017/1371, ha apportato una serie di rilevanti modifiche in termini di responsabilità da reato degli enti, intervenendo sia sull'art. 24 del D.lgs. 231/01, che sull'art. 25, sull'art. 25-*quinquiesdecies* ed introducendo il nuovo art. 25-*sexiesdecies* (Reati di contrabbando).

Con il D.lgs. 184/2021, il legislatore ha inserito all'art. 25 *octies.1* una nuova categoria di reati presupposto, "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

Da ultimo, con la legge 9 marzo 2022, n. 22 (Disposizione in materia di reati contro il patrimonio culturale), sono state introdotte due ulteriori categorie di reato presupposto rilevanti in termini di

responsabilità degli enti da reati: art. 25-septiesdecies “Reati contro il patrimonio culturale” e art. 25-duodevicies “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”.

Quale importante conseguenza di ciò, viene estesa la portata applicativa della responsabilità da reato in capo agli enti come conseguenza della commissione, con varie modalità, di illeciti commessi in danno agli interessi finanziari dell’Unione Europea.

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reati, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice Penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (All. 1 – Elenco dei Reati), parte integrante del presente Modello.

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del Decreto:

1. Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24)
2. Reati inerenti la criminalità informatica e l’illecito trattamento di dati (art. 24 *bis*)
3. Delitti di criminalità organizzata (art 24 *ter*)
4. Reati contro la P.A. (art. 25)
5. Reati di falso nummario e contro l’industria ed il commercio (artt. 25 *bis* e 25 *bis*.1)
6. Reati societari (art. 25 *ter*)
7. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall’ordine democratico (art. 25 *quater*)
8. Reati contro la personalità individuale (artt. 25 *quinques* e 25 *quater*-1)
9. Reati di “abuso di mercato” (art. 25 *sexies*)
10. Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 *septies*)
11. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio (art. 25 *octies*)
12. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1)
13. Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 *novies*)

14. Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*)
15. Reati ambientali (art. 25 *undecies*)
16. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)
17. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*).
18. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*)
19. Reati Tributari (art. 25 *quinqüesdecies*)
20. Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*)
21. Reati contro il patrimonio culturale (25 *septiesdecies*)
22. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 *duodevicies*)

1.3 IL D.LGS. N. 231/2001 ALL'INTERNO DEI GRUPPI DI IMPRESE. IL GRUPPO SORINT

Il D.lgs. n. 231 del 2001, nulla prevede in materia di eventuale responsabilità del Gruppo, limitandosi ad individuare i presupposti e la disciplina della responsabilità degli enti derivante da reato.

Nel silenzio della legge, al fine di poter meglio comprendere come ed a quali condizioni possa propagarsi la responsabilità penale *ex* D.lgs. 231/2001 anche ad altre imprese del gruppo, ipotesi che astrattamente potrebbe riguardare il Gruppo Sorint, occorre prendere le mosse dalle indicazioni fornite sul punto dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

In primo luogo, per un corretto approccio sistematico è bene prendere le mosse dal rilievo che, affinché possa sussistere la responsabilità *ex* D.lgs. 231/2001 di una società, è sempre necessario che sussistano, contemporaneamente, le condizioni già sopra descritte (cfr. Par. 1.1 sezione I).

- A) un Reato;
- B) il soggetto attivo;
- C) interesse e vantaggio.

Anche la Corte di Cassazione, con sentenza n. 24583/2011, confermata dalla sentenza 52316/2016, ha affermato che la capogruppo/controllante può essere ritenuta responsabile in concorso con la società controllata solamente qualora sussistano tutte le seguenti condizioni:

- la commissione di un reato di cui al D.lgs. 231/2001 da parte di un “dipendente” della società controllata;
- il reato presupposto sia stato commesso da una persona fisica che abbia con la controllante rapporti di tipo organizzativo-funzionale;
- il reato presupposto sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio (diretto e concreto) della controllante.

Alla luce di quanto sopra, anche per poter ipotizzare la responsabilità di gruppo è richiesta la presenza di tutte e tre le sopra citate condizioni.

Da ciò consegue che per poter affermare una responsabilità “infragrupo” non è sufficiente evocare l’appartenenza al gruppo o parlare di un generico “interesse di gruppo”, anzi, per poter configurare l’addebito della capogruppo o di altra società del gruppo, occorre, per ciascuna di esse, la verifica della sussistenza di tutte le condizioni di legge.

Il principio di legalità richiamato dall’art. 2, D.lgs. 231/2001, e quello di personalità della responsabilità *ex art. 27* della nostra Costituzione, escludono che possa essere chiamata a rispondere dell’illecito *ex D.lgs. 231/2001* una società, pur appartenente al medesimo gruppo, i cui vertici o dipendenti non abbiano commesso un Reato nell’interesse o vantaggio della società stessa.

A) LA COMMISSIONE DI UN REATO

Uno dei presupposti perché possa sussistere una responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 è anzitutto la commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto.

B) IL SOGGETTO ATTIVO

Venendo al secondo presupposto, per potersi parlare di responsabilità del gruppo, ai sensi del D.lgs. 231/2001, deve sussistere un collegamento soggettivo qualificato tra l’agente e la società.

Non sussiste alcun dubbio se il soggetto di una società – facente parte di un gruppo - ha agito avendo un ruolo qualificato di diritto anche all’interno di tutte le società coinvolte (quindi di quella direttamente coinvolta nella realizzazione del reato e della capogruppo o di altra società del medesimo gruppo).

Analogo discorso deve farsi allorquando, con l’agente “qualificato” che ha agito per la società del gruppo, abbia “concorso” altro soggetto, a sua volta “qualificato” rispetto alla capogruppo o ad altre società del gruppo.

In particolare, è richiesto che l’individuo resosi responsabile del reato rivesta una qualifica apicale o dirigenziale sia nella società direttamente coinvolta oltre che in quella controllante o collegata.

Diversamente, laddove lo stesso reato sia posto in essere da un concorso tra più soggetti, è richiesto, dalla giurisprudenza e dalla dottrina, che questi occupino posizioni apicali nelle rispettive società ed enti.

Anche per questo aspetto vale la sopra indicata specificazione secondo cui non è sufficiente un generico riferimento al gruppo essendo richiesto un concorso nel reato verificatosi in concreto.

Più precisamente, la figura ed il ruolo apicale dei soggetti coinvolti nel reato deve riguardare sia il correo appartenente alla società controllante coinvolta che quello appartenente a quella controllata.

In altri termini, secondo l'orientamento della Suprema Corte anche la controllante o le altre società del gruppo possono rispondere ex D.lgs. 231/2001 se "il soggetto che agisce per conto delle stesse concorre con il soggetto che commette il reato": non è, invece, sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità amministrativa della capogruppo o di altra società del gruppo.

La Corte di Cassazione ha precisato che non è possibile desumere la responsabilità amministrativa sulla base della mera esistenza di una relazione di controllo o di collegamento societario nell'assenza invece di un preciso coinvolgimento della capogruppo o di altre società del gruppo nella consumazione dei reati-presupposto.

È opportuno precisare che il soggetto c.d. "qualificato" deve svolgere effettivamente un ruolo direttivo ed amministrativo, di talché ben possono rilevare a tal fine anche gli amministratori o direttori c.d. "di fatto".

C) INTERESSE O VANTAGGIO

Come sopra anticipato, non è sufficiente l'appartenenza della società al gruppo, né un generico riferimento all'"interesse del gruppo" per poter affermare la responsabilità del medesimo come sancito dalla giurisprudenza di legittimità e, coerentemente, trova un sostegno anche nella dottrina più autorevole che evidenzia la necessità di arginare una indiscriminata diffusione ed estensione della responsabilità dell'ente.

Da ultimo pertanto per poter ipotizzare la responsabilità in capo ad una o più consociate del gruppo, è richiesto che l'illecito commesso abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale - alla controllante o ad un'altra società del gruppo.

Tale interesse, tuttavia, come sancito dalla giurisprudenza di legittimità, potendo consistere anche in un'utilità non necessariamente patrimoniale, deve essere dimostrato in concreto.

In altri termini, non può operare alcun automatismo della responsabilità dell'ente poiché non si può ipotizzare la sussistenza di una posizione di garanzia in capo ad un'altra società finanche controllante, nei confronti della consociata.

Tantomeno può essere d'aiuto quanto previsto dagli artt. 2497 e 2634 c.c., dei quali:

- il primo disciplina la direzione ed il coordinamento delle società, introducendo l'esimente dalla responsabilità qualora certe operazioni abbiano causato un risultato complessivo che possa ritenersi utile avuto riguardo al c.d. interesse del gruppo;
- il secondo articolo prevede il reato di infedeltà patrimoniale che non può certo essere esteso in automatico anche agli amministratori della società controllante.

Tutte le esposte considerazioni sono utili per la predisposizione del Modello Organizzativo della Società.

1.3.1 LA SOCIETÀ ED IL GRUPPO SORINT

Premesso ciò, la potenziale estensione di responsabilità ex D.lgs. 231/2001 all'interno del Gruppo è stata oggetto di attenta analisi per la redazione del presente Modello.

Sorint.Lab eroga servizi ad altre società del Gruppo, in virtù di appositi Contratti di Service. In particolare, tra tali servizi rientrano: Servizi di assistenza amministrativi (contabilità, gestione e selezione del personale, schedulazione delle attività, IT, ecc.); Group Fee; Postazioni di Lavoro. Esistono, tuttavia, anche servizi in cross charge, (come ad esempio per lo scambio reciproco di risorse professionali), per cui lo scambio di services è reciproco tra la capogruppo e le società controllate.

Pertanto, si ritiene possibile la verifica di un concorso tra personale di Sorint.Lab e quello delle altre società del Gruppo, nella commissione di illeciti penali a vantaggio di una o più società del medesimo Gruppo.

A mitigare detto rischio va precisato che ciascuna altra società del Gruppo è, al pari di Sorint.Lab, dotata di un proprio Modello Organizzativo e Codice Etico, con l'obiettivo programmatico di prevenire la commissione di reati per l'intero Gruppo Sorint.

Inoltre, nel contesto dei Contratti di *Service* sopra menzionati, sono previste clausole specifiche che impongono il rispetto, da parte di Sorint.Lab, del Modello Organizzativo adottato dalla società nei cui confronti vengono resi i servizi, e viceversa. Le clausole 231 operano in pieno regime di reciprocità, sicché l'obbligo è da ritenersi vicendevole, il controllo sul rispetto dei principi del Modello Organizzativo verrà svolto dall'OdV con riferimento a ciascuna delle società facenti parti dello scambio di servizi, coinvolgendo sia la controllata che la controllante, anche per lo scambio di servizi in *cross charge*. Essendo implicati anche aspetti di bilancio, l'OdV svolgerà ogni necessario approfondimento a riguardo, anche tramite intervista al responsabile di riferimento e l'esecuzione di controlli a campione, nonché contestualmente ai flussi informativi con il Collegio Sindacale. I Contratti di Service durano un anno, e prevedono il rinnovo tacito su base annuale. La reportistica infragruppo viene svolta su base trimestrale.

In sintesi, esistono baluardi interni alla Società ed agli altri enti del Gruppo volti a prevenire i Reati in parola.

Cionondimeno, nel presente Modello sono indicati alcuni presidi specifici volti a mitigare ulteriormente la potenziale commissione di un reato intra Gruppo Sorint.

1.4 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il legislatore prevede come strumento per l'esonazione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace Modello di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del Decreto, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora ricorrano le seguenti circostanze:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ne consegue che l'adozione di un Modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire il Consiglio di Amministrazione di Sorint.Lab – non è, tuttavia, misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il Modello sia efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, D.lgs. 231/2001, richiede:

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

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "*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*". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Le caratteristiche proprie di Sorint.Lab consentono di fare riferimento in genere alle Linee Guida di Confindustria, di cui si dirà a breve, derogando ad alcune delle loro statuizioni per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

1.5 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001 forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un Modello organizzativo idoneo a prevenire la

commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente Modello, Sorint.Lab si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del Decreto.

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei Reati.

Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il Modello tiene conto delle peculiarità della realtà produttiva e della struttura organizzativa di Sorint.Lab.

SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 LA SCELTA DI SORINT.LAB DI DOTARSI DEL MODELLO PREVISTO DAL D.LGS. N. 231 / 2001

La scelta di Sorint.Lab di provvedere all'elaborazione di un Modello di organizzazione e gestione, riflette la più ampia politica d'impresa della società, che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare, sia tutto il personale ad essa afferente (dal management ai lavoratori subordinati) sia tutti i collaboratori esterni ed i *partners*, circa una gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti nonché dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e formalizzare le attività svolte all'interno della società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In questo quadro, Sorint.Lab vuole perseguire, attraverso l'adozione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal D.lgs. 231/2001, l'obiettivo di rendere l'insieme di regole e controlli, già esistente poiché definiti all'interno del sistema documentale definito ai sensi della norma UN EN ISO 9001:2015 e delle regole introdotte dalla certificazione ISO/IEC 27001, che garantisce efficienza nel trattamento dei dati informatici, ed UNI EN ISO 20000-1:2011, che implementano presidi tali da integrarsi con le finalità di prevenzione dei reati perseguite dal decreto 231/01 stesso. Peraltro, talune società del Gruppo Sorint (Sorint.Lab e Sorint.Tek) sono munite della certificazione ISO 14001, in materia di Gestione del sistema ambientale. La società ha altresì programmato di conseguire, nel corso dell'anno 2022, la certificazione ISO 45001 in modo tale da potenziare i presidi ed intensificare i controlli in abito di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro

di tutti i propri dipendenti. Inoltre, la società vuole sottolineare, nei confronti di tutto il personale e di tutti coloro che con la società collaborano o hanno rapporti d'affari, che Sorint.Lab condanna nel modo più assoluto ogni condotta contraria a leggi, regolamenti, o comunque tenuta in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira.

In tale ottica, l'adozione del Modello di organizzazione, anche integrando i piani formativi dell'azienda, assicura l'importante risultato di informare il personale della società ed i collaboratori e *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

2.1.1 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

Sorint.lab è il system integrator di nuova generazione, leader nella trasformazione digitale con un approccio flessibile e vendor independent. Offre consulenza su Agile, DevOps, CI/CD, Cloud, Sviluppo di applicazioni moderne, Modernizzazione di applicazioni, IT Operation e SRE. Con uffici in Italia, Spagna, Regno Unito, Germania, Francia e Stati Uniti, è in grado di fornire una vasta gamma di servizi professionali dalla progettazione dell'architettura, allo sviluppo, all'implementazione e alla formazione, fornendo supporto 24x7 alle infrastrutture on prem, cloud e ibride, e supporto e manutenzione applicativa

2.2 FINALITÀ DEL MODELLO

Come detto, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di Reati, mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria in ogni caso agli interessi di Sorint.Lab, anche quando essa potrebbe, solo apparentemente, trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a Sorint.Lab di reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la commissione del Reato.

Tra le prime finalità del Modello vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli Organi Sociali, Dipendenti, Consulenti, Partner e tutti gli altri *stakeholders* che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre alla legge, ovviamente) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Pertanto, Sorint.Lab intende ogni comportamento illecito dei Destinatari censurato e biasimevole, non tollerando condotte avverse alla legge, al Codice Etico ed al Modello organizzativo e punendo il trasgressore con le sanzioni indicate di seguito alla sezione V.

Il monitoraggio circa il rispetto delle precitate regole (che estendono la loro portata - *per relationem* - anche ai Modelli organizzativi delle altre società appartenenti al Gruppo Sorint ed a quelli delle controparti contrattuali) è affidata ai soggetti apicali ed ai sistemi di controllo interni, tutti sottoposti alla costante vigilanza dell'OdV, mediante l'utilizzo di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Il Modello si compone di un indice, di un elenco degli allegati, delle definizioni, di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale del Modello descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione; nonché i destinatari del Modello e le sue componenti essenziali quali la struttura e la composizione dell'OdV, con l'indicazione delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare per le violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e quelli inerenti la formazione del personale.

La Parte Speciale, individua le singole fattispecie di reato che, all'esito dell'attività di Risk assessment, sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di Sorint.Lab, e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo.

Si tratta, in definitiva, di quelle attività dove è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un Reato, con la conseguente identificazione dei presidi volti a mitigarne il rischio.

2.4 DESTINATARI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di Sorint.Lab che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (infra Sezione III - Paragrafo 3.1).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei Reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, etc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a Sorint.Lab per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di

una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai Fornitori continuativi ed ai Partners di Sorint.Lab, si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - svolga un'adeguata procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche.

Fra i destinatari sono annoverati i soggetti afferenti ad altre società del Gruppo che operano per conto di Sorint.Lab.

In ogni caso, è fondamentale che tali procedure siano ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza contabile e rispettino i poteri gestori degli organi di vertice delle controllate, nonché la rispettiva autonomia finanziaria e patrimoniale.

Più specificamente, per le attività rese in *Outsourcing* il soggetto investito, in tutto o in parte, delle predette attività di supporto, si dota di un proprio Modello e di una certificazione indipendente dei processi interni di controllo.

2.5 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Come ricordato nel paragrafo 1.4, per espressa previsione dell'art. 6, comma 1, lett. a), D.lgs. 231/2001, l'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono una responsabilità dell'organo dirigente dell'ente.

Tenuto conto della peculiare struttura organizzativa di SORINT, nonché dei principi ispiratori della disciplina dettata dal D.lgs. 231/2001, il potere di aggiornare il Modello è affidato a Sorint.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati nel D.lgs. 231/2001.

SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 AZIONI POSTE IN ESSERE DA SORINT.LAB PER LA DIFFUSIONE DEL PROPRIO MODELLO

3.1.1 INFORMAZIONE RIVOLTA AL PERSONALE

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

A tal fine, il Modello è oggetto di specifica attività di formazione nella fase della sua adozione, a seguito di modifiche o aggiornamenti e, comunque, periodicamente. Altresì, verrà permanentemente messo a disposizione di tutti i destinatari in forma cartacea o elettronica, dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.

Infine l'OdV, insieme al competente Responsabile di Funzione, determina lo sviluppo di un piano di formazione e diffusione del Modello organizzativo, del Codice Etico e delle loro modifiche o integrazioni.

3.1.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale di Sorint:

- ai Responsabili delle singole Funzioni un momento formativo nel quale vengono illustrati i contenuti della legge, vengono approfondite le previsioni contenute nel Modello adottato da SORINT, vengono identificate le responsabilità ed i reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001. Inoltre i Responsabili delle singole Funzioni vengono messi in grado di gestire una prima informativa sull'argomento, da rivolgere a tutto il restante personale;
- i Responsabili dei Sircle rilasceranno una dichiarazione di presa visione del Modello Organizzativo con l'impegno di conformarvisi e renderne edotti i dipendenti sottoposti alla propria supervisione, che verrà conservata a cura dell'Ufficio del Personale;
- una copia cartacea del Modello ex D.lgs. 231/2001 è custodita in un'apposita area dedicata sulla rete locale informatica ovvero in un luogo fisico.

Qualora emergesse la necessità di chiarimenti o approfondimenti, ci si potrà rivolgere ai Responsabili delle singole Funzioni per una pronta risposta.

L'OdV inserisce nel piano di formazione, coordinandosi con le competenti funzioni e soprattutto con riguardo alla materia della sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione di tutto il personale

sull'adozione e sull'implementazione del Modello organizzativo, almeno indicando ai dipendenti i presidi ed i protocolli rilevanti per la mansione svolta ivi previsti, il sistema di *whistleblowing protection* adottato (weareethics.sorint.it), nonché le relative sanzioni in caso di violazione.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei neo-inseriti e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi incarichi. A tali risorse sarà richiesto di firmare apposita dichiarazione di presa visione del Modello organizzativo (se non già ottenuta).

3.1.3 ATTIVITÀ MINIME PREVISTE PER LA FORMAZIONE

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) ovvero nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità *e-learning*.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello, anche in conseguenza di rilevanti modifiche organizzative di Sorint.Lab. In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuovi reati che, potenzialmente, interessino direttamente la Società), il Consiglio di Amministrazione procede ad una coerente integrazione dei contenuti di questo documento, assicurandone altresì la fruizione da parte dei Destinatari. L'attività di formazione è gestita e monitorata dalla Funzione Risorse Umane ed è adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso procedure idonee ad attestare la presenza delle persone interessate.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, chiede controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari, in relazione al contenuto del Decreto, del Modello e del Codice Etico.

3.1.4 LA PIATTAFORMA GLOBAL ACADEMIA

Sorint.Lab fa riferimento, per l'organizzazione della formazione, generale e specifica, dei propri dipendenti alla piattaforma Global Academia. Detta piattaforma è uno strumento proprio ed interno del Gruppo Sorint, ed è utilizzato da tutte le società del Gruppo per la calendarizzazione e la programmazione della formazione obbligatoria dei propri dipendenti, oltre che per l'organizzazione di corsi di aggiornamento e formazione di ogni sorta. La piattaforma viene utilizzata anche per organizzare i corsi di aggiornamento in materia 231/01, per garantire la diffusione del Modello Organizzativo e dei principi in esso contenuti presso ogni ramo aziendale e presso ogni società del Gruppo Sorint. Gli aggiornamenti di tale piattaforma sono costantemente coordinati con i soggetti che si occupano di erogare corsi di formazione certificati.

SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA, STATUTO

4.1. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.lgs. 231/2001, all'art. 6 comma 1, prevede l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo.

Il D.lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monocratico che collegiale.

Sorint.Lab ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV monocratico, da un solo membro esterno.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'OdV nel suo complesso sia connotato dai seguenti requisiti:

a) **Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di staff a sé

stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico: il Consiglio di Amministrazione. L'OdV collabora, altresì, direttamente con il Collegio sindacale.

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dei componenti dell'OdV, in modo da assicurare ad essi un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a loro danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato - o il tentativo di commissione del medesimo - ovvero una violazione del presente Modello).

Pertanto solo il Consiglio di Amministrazione è a conoscenza delle valutazioni sulla performance professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV: il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze legali specialistiche in tema di responsabilità penale degli enti ai sensi del Decreto legislativo n. 231/2001 quindi con particolare riferimento ai reati previsti dal D.lgs. 231/2001 ed agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

Il membro unico dell'OdV deve possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli Organi sociali e con il vertice aziendale, il non essere mai stati imputati in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D.lgs. 231/2001.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, ciascun soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere o sindaci di Sorint.Lab;
- conflitti d'interesse, anche potenziali con Sorint.Lab tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su Sorint.Lab;

- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al D.lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni - ovvero dipendenti dell'ente - od esterni) rispetto al CdA di Sorint.Lab, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'OdV deve riunirsi almeno 4 (quattro) volte l'anno, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un report consuntivo al termine del proprio esercizio che presenterà al CdA della società.

d) Onorabilità

Sul piano soggettivo, pertanto, il membro unico dell'OdV deve essere dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tale soggetto, in virtù dell'attività che è chiamati a svolgere, deve essere dotato delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e, quindi, fornito di conoscenze senz'altro di carattere legale (societaria e penale sopra tutte) ma anche dotato di conoscenze di tipo aziendalistico. Il membro dell'OdV deve, come detto, garantire l'onorabilità, la

massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli Organi sociali ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

4.1.1 NOMINA E DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il membro prescelto deve possedere e garantire il mantenimento nel tempo delle caratteristiche di cui sopra; deve essere in possesso di competenze giuridiche specifiche in tema di responsabilità degli enti, di tutela dell'ambiente e di sicurezza nei luoghi di lavoro. Deve, altresì, garantire la capacità di controllo e l'indipendenza richieste dalla legge.

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto Organismo, il membro unico riveste il proprio ruolo per anni 1 (uno) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina.

Il membro unico può essere rinominato alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'OdV rimane in carica sino alla effettiva nomina del membro del nuovo organismo.

In tale periodo il compenso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca del membro unico dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e previamente comunicata al Collegio sindacale.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di Sorint.Lab, mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio sindacale.

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione di Sorint.Lab.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determineranno l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

4.1.2 COMPITI ASSEGNATI AI RESPONSABILI DI FUNZIONE

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è deciso di incaricare il Responsabile di funzione del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo il piano di formazione specificamente inerente il presente Modello validato dall'OdV stesso di cui al par. 3.2, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce quella dell'OdV che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello organizzativo.

In Sorint.Lab sono stati individuati quali Responsabili di funzioni seguenti soggetti apicali, anche afferenti ad altre società del Gruppo:

- CEO;
- CFO;
- Payroll Leader;

Responsible of People Development

- Tenders specialist;

Legal

- IT Manager;
- CPO;
- Head of Business Developer;
- Global Academia Sircle Leader;
- CISO;
- Corporate Compliance Officer.

Sono, in ogni caso, considerati Responsabili di funzioni tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe ed ogni altra persona che possa esternare le decisioni della Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Tra i Responsabili di funzione rientrano, altresì, le funzioni Corporate.

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati Responsabili di Funzione, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei Responsabili di Funzione costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività rischiose in tema di salute e salubrità dei luoghi di lavoro.

Ciascun Responsabile di Funzione è quindi obbligato a riportare all'OdV tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'organismo il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

4.2 DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I principali compiti dell'OdV sono previsti dal D.lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento sottoponendone la necessità all'Organo gestorio.

In adempimento al primo di siffatti compiti, l'OdV deve eseguire quantomeno le seguenti attività:

- predisporre il Piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello, graduando i controlli a seconda della gravità del rischio emerso a seguito dell'analisi dei rischi;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del Piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;

- effettuare verifiche mirate ed a campione su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del Modello; in particolare disciplinare il flusso informativo da parte dei Responsabili di Funzione;
- ottenere la predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare la corretta progettazione ed implementazione del piano di formazione e diffusione del Modello organizzativo, del Codice Etico e delle loro successive modifiche e/o integrazioni;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
- segnalare le violazioni accertate alla Funzione Corporate Risorse Umane & Organizzazione per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del Modello è necessario premettere l'adozione e le eventuali sue modifiche sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso.

Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno esser approvati e diffusi dal Responsabile di funzione previo assenso del CdA. Di dette modifiche dovrà sempre essere informato l'OdV, nel caso si tratti di modifiche sostanziali, non legate per esempio a semplici cambiamenti di natura organizzativa.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;

- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei Responsabili di Funzione;
- indicare al Consiglio di Amministrazione la necessità di adottare modifiche al Modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello e, nello specifico, vigilare sulla conformità dei poteri conferiti con procura alle norme di cui agli artt. 16 e 30 del D.lgs. n. 81 del 2008.

E' importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione anche nell'atto di nomina e rinnovato nella medesima quantità, se non diversamente disposto.

Il budget deve consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'OdV, il D.lgs. 231/2001 non modifica la normativa societaria e statutaria vigente. L'adozione del Modello con la nomina dell'OdV, quindi, non deve comportare una significativa, e non giustificabile, restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse, ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la Società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'OdV resta in ogni caso riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo che la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

4.2.1 PREROGATIVE E RISORSE DELL'ODV

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'OdV della Società sarà supportato da uno staff operativo e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'OdV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle funzioni aziendali e Corporate, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività del Gruppo.

In ogni caso, l'OdV avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello staff operativo di cui sopra e comunque nell'organigramma del Gruppo, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'OdV, all'inizio del proprio mandato, e con cadenza annuale presenterà all'Organo Amministrativo della società una richiesta di budget di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della società e in particolare:

- l'OdV presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al budget annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio, e l'Organo Amministrativo non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'OdV per gli scopi previsti dal presente Modello;

- l'Importo dovrà coprire:

(i) il compenso di quei componenti dell'OdV che non sono dipendenti della società;

(ii) una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'OdV per l'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dalla società non si intendono far parte del budget).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'OdV) si rendesse necessaria per l'OdV l'erogazione di somme in eccesso dell'importo previsto, in tal caso il presidente dell'OdV dovrà formulare richiesta motivata all'Organo Amministrativo indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione di

somme in eccesso dell'importo, le ragioni ed i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'importo per far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dall'Organo Amministrativo.

4.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Su base annuale, l'OdV, mediante relazione scritta, riferisce al Consiglio di Amministrazione, a mezzo di uno degli amministratori, e svolge almeno un incontro con il Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante il semestre e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello.

Riceve gli aggiornamenti dell'attività svolta dal Collegio sindacale, anche al fine di evitare ridondanze.

La comunicazione con il Collegio Sindacale consente di effettuare anche il controllo sull'operato degli amministratori.

L'OdV potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione, allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'OdV ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ad un Amministratore ed ai soggetti con le principali responsabilità operative. L'OdV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al D.lgs. 231/2001, al Codice Etico, al Modello ed alle procedure rilevanti.

4.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Dette segnalazioni cartacee dovranno pervenire in busta chiusa e verranno raccolte dal personale addetto al ritiro delle missive, il quale dovrà, a sua volta, consegnarle (sempre in busta chiusa) all'OdV, preavvertendolo a mezzo e-mail dell'arrivo della comunicazione. L'OdV è l'unico organismo autorizzato alla lettura delle segnalazioni in questione.

Tale procedura garantisce la tutela dell'identità del Whistleblower e della riservatezza dell'informazione.

L'organizzazione predispone anche un metodo alternativo alla segnalazione cartacea. In particolare le segnalazioni possono avvenire tramite posta elettronica presso la seguente casella odv@sorint.it, il cui accesso è riservato solo ed unicamente all'OdV.

odv@latek.it odv@experim.it

In adempimento a quanto, da ultimo, previsto dalla Legge n. 179/2017 in tema di Whistleblowing, l'indirizzo di posta elettronica dedicata all'Organismo sarà destinatario di ogni segnalazione e ciascun componente dell'OdV si impegnerà a non diffondere il nominativo del segnalante.

In particolare, in adempimento a quanto prevede la nuova Legge in tema di Whistleblowing, al personale dipendente della società viene rilasciata una password necessaria per l'accesso al portale telematico dedicato alle segnalazioni (denominato WeAreEthics) attraverso un link il cui indirizzo viene reso noto ai dipendenti.

Tramite le credenziali fornite, ciascun dipendente può accedere ad un form di segnalazione al cui interno potrà specificare il Sircle di riferimento/l'area operativa interessato dalla segnalazione; ciò in considerazione del fatto che Sorint.Lab ha più Sircle e, a livello di Gruppo, ricomprende diverse realtà aziendali.

Una volta effettuato l'accesso sarà quindi possibile presentare la segnalazione seguendo le indicazioni del form.

La segnalazione verrà in automatico inoltrata alla casella e-mail dedicata all'OdV.

A ciascuna segnalazione verrà attribuito un numero progressivo.

L'attribuzione di un numero identificativo della segnalazione permetterà successivamente di rendere nota l'identità del segnalante su base volontaria di quest'ultimo.

Tramite la medesima piattaforma sarà consentito all'OdV di interloquire con il segnalante per una migliore gestione della segnalazione medesima.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta cartacea o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Responsabile della funzione interessata in caso nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione V;
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante ex D.lgs. 231/2001.

L'OdV deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi ex D.lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente all'adozione del Modello;
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione del D.lgs. 152/2006 e s.m.i.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'OdV, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'OdV e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'OdV ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai Responsabili di Funzione (v. *supra* par. 4.1.2).

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza.

4.5 PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un processo sensibile, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV.

Pertanto è prevista la seguente procedura, a mezzo della quale ogni dipendente, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del Modello.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti del CdA che per ogni dipendente o collaboratore della società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto un dipendente che segnala una violazione del Modello organizzativo, 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.

Con il presente Modello si costituisce l'esplicito divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione, fatto salvo, comunque, il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

Il dipendente, tuttavia, è consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, conosciute come false né, tanto meno avrà diritto alle tutele offerte. Verranno infatti avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

Sorint.Lab incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello a discuterne con il proprio superiore gerarchico (direttore di stabilimento) prima di seguire queste procedure di *Whistleblowing*, salvo controindicazioni concrete.

Il superiore gerarchico risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'OdV, in via riservata, ove ciò sia rilevante per il Modello. A tal fine, i responsabili aziendali devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'OdV e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la segnalazione al responsabile aziendale non trovi esito o il segnalante ritenga controindicato comunicare la segnalazione allo stesso responsabile, il segnalante deve rivolgersi direttamente all'OdV, che è tenuto a gestire ogni informazione in via riservata.

Gli altri Destinatari, in relazione all'attività svolta con Sorint.Lab, effettuano ogni segnalazione direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, etc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

Pertanto le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) - escluso il requisito della buona fede - debbano fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

In ogni caso, la procedura di segnalazione è gestita dall'OdV ed è soggetta alle seguenti regole:

a) Riservatezza

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di privacy, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.

Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

b) Garanzie procedurali

Le segnalazioni relative a presunte violazioni nell'ambito e nell'applicabilità della presente procedura saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di minimo 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

c) **Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'OdV**

È istituito l'obbligo di informazione dell'OdV a carico dei Responsabili di Funzione che ricevano una segnalazione rilevante per il Modello.

I Responsabili di Funzione devono riferire all'OdV, a mezzo del report periodico, la segnalazione ricevuta e l'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001);

I Responsabili di Funzione devono contattare l'OdV tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.

I Responsabili di Funzione devono sempre gestire la segnalazione ricevuta con la massima riservatezza.

4.5.1 SEGNALAZIONI ANONIME

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal D.lgs. 231/2001, dalle altre fonti di legge, dal Codice Etico e dal Modello può essere comunicata all'OdV anche in modo anonimo tramite la procedura telematica ai sensi della Legge 179/2017. In particolare, il Gruppo Sorint ricorre al portale denominato WeAreEthics (raggiungibile tramite il link <https://weareethics.sorint.it>). L'utilizzo del portale consente di inoltrare una segnalazione anonima a ciascun soggetto operante all'interno di qualsiasi società del Gruppo. L'accesso è consentito previo inserimento di una password

Sorint.Lab suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima.

I *Whistleblowers* sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata dall'OdV.

4.6 REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'OdV, ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

4.7 RAPPORTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLE ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Sorint.Lab ha deciso di adottare un OdV monosoggettivo composto da un solo membro esterno. L'OdV così composto è comune a tutte le società del Gruppo.

La scelta di applicare la medesima composizione dell'OdV all'interno delle diverse società del Gruppo è basata sulla convinzione che selezionare membri diversi per ciascuna società del Gruppo rischierebbe di "isolare" le informazioni, rendendo difficoltosa la comunicazione tra gli OdV stessi, frustrando la possibilità di attuare con piena conoscenza e con sinergia le attività di controllo cui lo stesso organo è deputato.

Data la struttura del Gruppo cui fanno riferimento le singole società, è consigliabile che vi sia una conoscenza comune stabile e continua delle informazioni oggetto di verifica, anche per massimizzare l'efficacia dei controlli.

La scelta di Sorint.Lab è, quindi, coerente con tale finalità perché l'identità dei membri degli OdV consente che gli organismi siano al corrente delle modalità di svolgimento delle attività nelle consociate, nonché di eventuali disfunzioni o episodi che possano determinare il verificarsi di un reato presupposto o che, comunque, possa indicare un sintomo di rischio per il corretto funzionamento del Modello.

In tal modo, si garantisce un'uniformità di vedute oltre che una visione di insieme di tutta la realtà produttiva del Gruppo Sorint.

Tale scelta è opportuna anche alla luce dell'esistenza di Contratti di Corporate Services che pure intercorrono tra le singole società del gruppo.

In proposito, infatti, si rammenta che determinati Servizi sono forniti da un singolo Service Provider interno al Gruppo nei confronti delle società operative, con la conseguenza che tutte le operazioni esternalizzate, ad esempio quelle contabili, potranno essere vagliate e controllate in maniera omogenea dagli OdV delle società operative.

Tale sinergia, evidentemente, determina considerevoli ricadute positive anche per il sistema sanzionatorio.

SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

La Società ha, quindi, definito che la violazione delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con Sorint.Lab e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai

Destinatari effettuata dalla società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

5.2 SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL applicati.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Funzione Corporate Risorse Umane & Organizzazione, secondo quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- e) licenziamento.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, SORINT - in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale - ha la facoltà di sospendere temporaneamente il lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni del CCNL, tra cui, in particolare:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

5.3 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER I DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria.

Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine della società nel mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti di Sorint.Lab di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nello stesso Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Responsabile del personale di concerto con il Direttore generale ed il CdA.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

In caso di commissione di reato che possa comportare una responsabilità a carico della Società il dirigente potrà essere soggetto al provvedimento di licenziamento.

Negli altri casi di violazione delle procedure aziendali adottate o di comportamenti posti in essere dal dirigente che siano potenzialmente idonei alla commissione di reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, la Società si riserva il diritto di irrogare specifiche sanzioni a carico del dirigente. Tali

previsioni di sanzioni specifiche e conseguenti alla violazione del Modello Organizzativo saranno, del caso, regolamentate in separata sede tra Sorint.Lab e ciascun dirigente.

5.4 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER GLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del presente Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

5.5 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER I SINDACI

In caso di comportamenti in violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

5.6 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal D.lgs. 231/2001, sono istituite previsioni da utilizzarsi quale disciplina dei rapporti con i collaboratori esterni ed i Partner commerciali.

Segnatamente, nei contratti stipulati tra Sorint e questi soggetti devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedano lo scioglimento del contratto qualora le controparti contrattuali tengano comportamenti contrari con i principi contenuti nel presente Modello, cui Sorint.Lab si attiene nello svolgimento dell'attività sociale, ed integranti un pericolo di commissione dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001, salvo ed impregiudicato comunque il diritto di Sorint.Lab di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice, delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

Pur rimandando al prosieguo l'analisi degli specifici protocolli preventivi, è opportuno ricordare che i clienti ed i fornitori di Sorint devono essere previamente sottoposti a verifica finalizzata a garantire che gli stessi agiscano nel rispetto della normativa applicabile.

A tal fine, copia del Modello (o delle parti di esso rilevanti per l'adempimento del contratto) deve essere resa disponibile alle controparti contrattuali.

5.7 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER L'OdV IN TEMA DI NORMATIVA SUL WHISTLEBLOWING

L'OdV è tenuto al rispetto di quanto prevede la normativa ed il Modello organizzativo circa il sistema di *whistleblowing*, come esposto nei paragrafi precedenti (cfr. par. 4.4 e 4.5), e pertanto la società potrà prevedere nel contratto con il membro dell'OdV specifiche sanzioni nel caso di violazione delle misure poste a tutela del segnalante.

5.8 SISTEMA SANZIONATORIO IN RELAZIONE ALLE ATTIVITÀ RESE CON CONTRATTO DI SERVICE AGREEMENT O IN GENERALE CON CONTRATTO DI OUTSOURCING

Nel contratto di Corporate Services sono previste sanzioni in caso di violazione di quanto contrattualmente previsto anche in caso di mancato rispetto del Modello ex D.lgs. 231/2001 adottato dalle società contraenti.

In generale alcune attività potranno essere esternalizzate, quindi potranno essere affidate a diverse società, sempre appartenenti al Gruppo Sorint, ovvero a soggetti terzi con relativo contratto di outsourcing.

Come detto, alle società del Gruppo che forniranno i Servizi di outsourcing, verranno sottoposti dei contratti, i quali avranno ad oggetto anche gli obblighi cogenti e sanzionati di conoscenza e di rispetto del Modello.

Parimenti, all'interno di detti contratti verrà specificato che il sistema sanzionatorio può essere rivolto anche nei confronti dei dipendenti, funzionari e dirigenti delle predette società che forniscono i Servizi di outsourcing.

Analoghe prescrizioni saranno estese anche a quelle società esterne al Gruppo fornitrici di Servizi di outsourcing.

5.9 TIPOLOGIA DI VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente Modello, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, come elencate nelle sopra indicate tabelle di correlazione, sono meglio specificate come segue:

A. Violazioni del Modello in aree non critiche sotto il profilo della commissione dei Reati; ad esempio: mancato rispetto del sistema di deleghe legato in aree non critiche, omessa registrazione nel sistema gestionale in uso di una qualunque operazione non critica, etc.

B. Violazioni del Modello nelle aree critiche: ad esempio disattendere le procedure previste dal Codice etico in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, violazione delle misure e procedure previste dalla Società a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

C. Violazioni del Modello in aree critiche disattendendo specifiche determinazioni delle procedure anche se la violazione in sé non possa considerarsi reato: trasgressione di una procedura della ISO 27001, della ISO 14001 o della ISO 9001 di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente.

D. Violazioni del Modello evidentemente dolose volte alla commissione di uno dei Reati previsti dal Modello stesso. Ad esempio la volontaria violazione della ISO 9001 o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori o di tutela dell'ambiente.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del Destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Quanto sopra verrà attuato mediante la Tabella di correlazione indicata al paragrafo 5.2.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte della Funzione Corporate People, anche su eventuale segnalazione dell'OdV.

ALLEGATI

Elenco reati

- 1 - Elenco dei Reati;
- 2 - Codice Etico;
- 3 - Contratti di Service Agreement;
- 4 - Sistemi di Gestione Certificati (ISO 27001; ISO 20000-1; ISO 14001);
- 5 - Procedure;
- 6 - Protocollo di gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19.