
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 1 di 64

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 di  
SVILUPPO CAMPANIA SPA

(Testo approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione il 28/06/2023 )

## INDICE


INDICE .....	2
CAPITOLO 1 .....	Errore. Il segnalibro non è definito.
1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 e la normativa di riferimento .....	5
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, destinatari e associazioni, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. ....	5
1.2 Come liberarsi della Responsabilità penale .....	7
1.3 Dalla prevenzione penale alla gestione d'impresa .....	10
1.4 La parte Generale del Modello .....	12
1.4.1 La strutturazione .....	12
<b>1.5</b> Descrizione sintetica delle attività svolte dalla Società .....	13
1.6 La società Sviluppo Campania SpA rispetto alle fattispecie di reato D.Lgs 231/2001 .....	15
1.7 Il sistema integrato dei controlli interni .....	27
1.8 Il sistema organizzativo di Sviluppo Campania spa .....	27
1.8.1 Gli Organi societari .....	27
1.8.2 La Macrostruttura .....	27
1.9 Apparato sanzionatorio .....	28
1.10 Reati commessi all'estero .....	29
1.11 L'interesse o il vantaggio per la Società .....	31
1.12 Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	32
1.13 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti .....	36
1.14 Le Linee Guida di Confindustria .....	36
2 Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Sviluppo Campania S.p.A. ....	39
2.1 Elementi costitutivi del "Modello" di Sviluppo Campania S.p.A. ....	39
3 L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 .....	43
3.1 L'Organismo di Vigilanza .....	43
3.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza in Sviluppo Campania spa .....	44
3.3 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	45
3.4 Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni .....	49
3.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari .....	50
3.6 Organismo di Vigilanza e GDPR .....	51
3.7 Il Regolamento dell'Odv .....	51
3.8 3.9 Il programma delle verifiche .....	52

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 3 di 64

4	4. Sistema disciplinare .....	53
4.2.1	Gli Amministratori, i Sindaci, e i Revisori.....	53
4.2.2	Altri Soggetti in Posizione Apicale .....	54
4.2.3	I Dipendenti .....	54
4.2.4	Altri Soggetti Tenuti al Rispetto del Modello .....	54
4.4.1	Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore.....	56
4.4.2	Nei confronti delle figure apicali .....	57
4.4.3	Nei confronti dei Dipendenti.....	57
4.4.5	Nei confronti dei Terzi Destinatari .....	58
5.	Il sistema informativo e formativo: formazione e comunicazione .....	60
6	Adozione del modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del modello .....	63
6.1	Verifiche e controlli sul Modello.....	63
6.2	Aggiornamento e adeguamento.....	63
6.3	Approvazione e modifica del Modello .....	64

## PARTE GENERALE

### CAPITOLO 1

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 5 di 64

## 1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 e la normativa di riferimento<sup>1</sup>

### 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, destinatari e associazioni, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In data 8 giugno 2001, con il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha recepito nel nostro ordinamento quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

Il Decreto, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dei destinatari e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche e delle associazioni, incluse anche quelle prive di personalità giuridica (di seguito denominati gli “Enti”, che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato).

Gli Enti possono, quindi, essere ritenuti responsabili per alcuni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio da:

<sup>1</sup> Il reporting societario si arricchisce della **dichiarazione consolidata di carattere non finanziario**, introdotta con il **D. Lgs 30 dicembre 2016, n. 254**, in attuazione alla direttiva 2014/95/UE sulla *non financial and diversity information*. La *dichiarazione* dovrà essere presentata nel 2018 con i bilanci degli esercizi successivi al 1° gennaio 2017 da parte degli enti di interesse pubblico e dalle imprese di grandi dimensioni **e dovrà coprire le materie ambientale, sociale, attinente al personale, al rispetto dei diritti umani ed alla lotta contro la corruzione attiva e passiva**.

L’informativa non finanziaria cambierà anche il modo in cui le società comunicano sul tema della compliance al D. Lgs 231/2001 in materia di responsabilità da reato degli enti. Il cambiamento inciderà su forma e sostanza e farà auspicabilmente compiere alla prassi applicativa quel salto di qualità da tempo invocato.

La direttiva prevedeva, nei contenuti minimi della informativa, una *breve descrizione del modello aziendale dell’impresa*. Il decreto 254 precisa che dovranno essere fornite informazioni sul *modello aziendale di organizzazione e di gestione* delle attività di impresa, *ivi inclusi i modelli di organizzazione e gestione eventualmente adottati* in base al decreto 231 (cosiddetto MOG).

Viene così sancito che il MOG è parte integrante del più generale modello di gestione e organizzazione dell’impresa, potendo, a seconda delle dimensioni dell’impresa, coincidere con esso. Il legislatore del decreto 231 aveva concepito il MOG come un sistema di regole e controlli interni del tutto a sé stante, in ragione della sua finalità di prevenire la commissione di determinati reati e di esonerare l’ente dalla responsabilità derivante dagli stessi, senza preoccuparsi della sua armonizzazione con il generale modello di gestione aziendale, e tantomeno della superfetazione che avrebbe comportato l’introduzione nell’ordinamento in tempi diversi di varie forme di autoregolamentazione dell’impresa (incluso, appunto, il MOG) non coordinate tra loro. Sul piano sostanziale, la compliance 231 entra nell’informativa non finanziaria poiché alcune tematiche trattate da questa sono anche regolate dal MOG, in quanto incidono su aree dell’attività e dell’organizzazione aziendali interessate da rischi di reato 231. Prescrivendo informazioni su *politiche praticate dalle imprese, comprese quelle di due diligence, i risultati conseguiti tramite di essi ed i relativi indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario*, nonché sui *principali rischi, generati o subiti, connessi a tali temi e che derivano dalle attività d’impresa, dei suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di subappalto*, il decreto 254 apre dunque la strada ad una reportistica inedita, più ampia e qualitativa, (anche) sulla compliance 231. **L’informazione in tema di compliance 231 è stata fino ad ora tutta interna alla dialettica tra organismo di vigilanza (Odv) e organi sociali**. Dal 2018, queste notizie dovranno confluire nella *dichiarazione consolidata*, che è responsabilità dell’organo amministrativo e deve essere redatta in conformità con i requisiti (compresi quelli di veridicità e completezza) previsti dal decreto 254, per non incorrere nelle sanzioni da esso previste. Il consiglio dovrà quindi elaborare una propria posizione autonoma in materia, per poi esprimerla nella *dichiarazione*. L’aspetto qualitativo della disclosure non finanziaria richiederà una sua valutazione critica complessiva sull’adeguatezza dei presidi 231 e sulla loro effettività.

Una possibile conseguenza di questa confluenza sarà il rafforzamento del ruolo dell’Odv, sul giudizio tecnico del quale organi sociali e revisore faranno dipendenza per esprimersi in merito. È auspicabile che ciò aiuterà a superare la diatriba Odv-Collegio sindacale non già nel senso di consolidare la tendenza alla confusione dei ruoli (*con l’attribuzione al secondo delle funzioni di Odv*), bensì rafforzando il ruolo dell’Odv come unità specialistica interna all’azienda incaricata della vigilanza sulla tenuta complessiva dei presidi *penal-preventivi*, **che trova negli organi sociali, e nel collegio sindacale in particolare, non già il motore, bensì il terminale**.

- a) persona fisica che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, anche di un'unità organizzativa dell'Ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) persone che esercitino, anche in via di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente stesso; ovvero
- c) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di chi gestisce o controlla l'Ente.

La responsabilità degli Enti è indipendente da quella della persona fisica che ha realizzato il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso. Essa, infatti, sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato<sup>2</sup> o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha diversificato il sistema di responsabilità dell'Ente a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nelle ipotesi in cui il reato sia stato commesso da **soggetti in posizione apicale** (sono considerati tali i soggetti specificati nelle lettere a) e b) del presente paragrafo), l'imputabilità all'Ente è presunta. L'Ente dovrà, quindi, dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il proprio Modello organizzativo (come nel seguito definito) idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (come nel seguito definito), all'uopo incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sulla effettiva osservanza del Modello stesso.

Qualora il reato sia stato realizzato da un **soggetto in posizione subordinata** (ovvero da uno dei soggetti descritti nella lettera c) del presente paragrafo), l'onere probatorio è, a differenza di quanto visto nel caso degli apicali, a carico dell'Autorità Giudiziaria secondo la regola ordinaria che caratterizza il processo penale. L'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. L'inosservanza di tali obblighi è, comunque, esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato misure idonee a garantire lo svolgimento della propria attività nel rispetto della legge e a prevenire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

La responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001, sebbene formalmente denominata come "amministrativa" dal legislatore, ha - secondo l'interpretazione prevalente - natura sostanzialmente penale in quanto:

- deriva dalla commissione di un reato;
- è accertata dal giudice penale nell'ambito del procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato;
- comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, per determinate fattispecie di reati-presupposto, nei casi più gravi).


La responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'Ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è, tuttavia, esclusa se l'Ente ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire quei reati il cui compimento fa scaturire la responsabilità amministrativa (i cd. reati-presupposto); tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (Linee guida) elaborati dalle associazioni di categoria, rappresentative delle imprese sulla base del settore merceologico in cui operano, e comunicati al Ministero della Giustizia<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> **L'autonoma responsabilità del soggetto collettivo.** La ratio della responsabilità degli Enti è stabilita nell'articolo 8 del D.Lgs 231/2001 che sancisce la scissione tra il soggetto persona giuridica e le persone fisiche che la animano. Tale aspetto non ha solo una valenza normativa ma anche pratica in quanto definisce la visione propria del soggetto chiamato a redigere il Modello e che l'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, deve avere. La giurisprudenza penale ha evidenziato come l'articolo 8 del Decreto, **laddove stabilisce che la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, confermi la separazione della diversità di quest'ultima dalla responsabilità dell'autore del reato.**

<sup>3</sup> Il D.Lgs n°231/2001 pone a base del sistema di prevenzione del rischio reati alcuni elementi di idoneità che possiamo schematicamente riassumere nelle seguenti categorie:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 7 di 64

La responsabilità amministrativa dell'Ente è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

## 1.2 Come liberarsi della Responsabilità penale

Occorre specificare che, affinché il soggetto collettivo sia esente da responsabilità in sede penale, deve adottare un Modello di gestione e controllo in quanto non è assolutamente sufficiente l'approvazione di generiche linee guida e/o del solo codice etico: è necessaria la predisposizione di un vero e proprio sistema di prevenzione penale che sia conforme con gli elementi appena indicati e contenuti all'art.6 ed all'art. 7 del D.Lgs n.°231/2001.

Sul punto il Giudice per le indagini di Milano nel 2004 evidenzia che “resta soprattutto il fatto, più volte sottolineato anche durante l'udienza dai Pubblici Ministeri, che la società straniera parte di una multinazionale si è semplicemente rifiutata di adottare, dopo i fatti, quel modello organizzativo previsto dall'art.17, punto b) del D.Lgs n.°231/01 come strumento preventivo e impeditivo, anche se in via non assoluta, della commissione di nuovi reati, non potendo certo bastare la produzione, allegata alla memoria della difesa, del generico codice etico (le Business Conduct Guidelines) che dovrebbero ispirare la condotta dei funzionari della società anche nei loro rapporti con l'estero”.

I principi espressi nel provvedimento richiamato trovano applicazione non solo nel caso della società straniera che opera in Italia ma, ovviamente, anche nel caso di società con sede legale in Italia.

Rispetto alle modalità di organizzazione del Modello non vi è una prescrizione su come debba essere organizzato lasciando all'estensore la gestione della fase di redazione nel modo più funzionale possibile al soggetto che dovrà applicarlo.

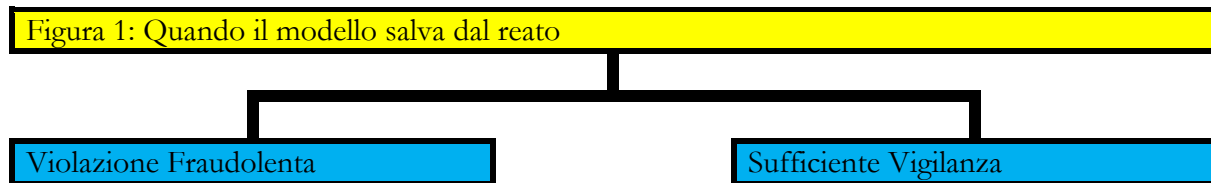
Qualora si verifichi un reato il Modello, che nei fatti si è dimostrato inidoneo alla prevenzione della specifica fattispecie criminosa, può essere comunque ritenuto idoneo; infatti qualora l'inefficacia del Modello 231 sia dovuta ad una violazione fraudolenta<sup>4</sup> degli specifici protocolli di controllo (art. 6, comma 1 lettera c, D.Lgs n.°231/2001) e vi sia stata comunque una sufficiente vigilanza<sup>5</sup> da parte dell'Organismo a

- 
- 1) svolgimento di un audit volto ad individuare le attività a rischio reato;
  - 2) realizzazione di specifici protocolli di controllo sulle attività e rischio;
  - 3) modalità di gestione delle risorse finanziarie volte ad impedire la realizzazione di fattispecie incriminatrici;
  - 4) creazione di un Organismo di Vigilanza sul modello 231/2001 interno all'Ente;
  - 5) realizzazione di un sistema informativo verso l'Organo di Vigilanza;

<sup>4</sup> Ma quando possiamo parlare di fraudolenta violazione? Essa si verifica qualora il soggetto agente ponga in essere una accorta condotta mediante la quale viene consapevolmente individuata la modalità per aggirare lo specifico protocollo di prevenzione. La Corte di Cassazione con la sentenza 4477 del 2013 ha stabilito che “il D.Lgs 231 del 200, parte dal presupposto che un efficace modello organizzativo e gestionale può essere violato (e dunque il reato che si vuole scongiurare può essere commesso) solo se le persone rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (art.5, comma 1, lettera a) abbiano operato eludendo fraudolentemente il modello stesso. Dunque la natura fraudolenta della condotta del soggetto apicale (persona fisica) costituisce, per così dire, un indice rilevatore della validità del modello, nel senso che solo una condotta fraudolenta appare atta a forzarne le misure di sicurezza. Occorre dunque chiarire che cosa sia una condotta fraudolenta, essendo evidente che essa può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Ebbene lo stesso concetto di frode .... non deve necessariamente con artifizii e i raggiri di cui all'art. 640 c.p. non può non consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola. La *fraus legi facta* di romanistica memoria, ad es., comportava la strumentalizzazione di un negozio formalmente lecito, allo scopo di eludere un divieto di legge. Si tratta, insomma, di una condotta di “aggiramento” di una norma imperativa, non di una semplice e “frontale” violazione della stessa. Ancora il Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Napoli nel 2007 evidenziava, sul tema della fraudolenta violazione, quanto segue: “*il comportamento integrante il reato sia stato commesso dal suo vertice, eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione, agendo infedelmente contro l'interesse dell'Ente al suo corretto funzionamento.*”

<sup>5</sup> Per quel che attiene, invece, l'omessa o insufficiente vigilanza i criteri che vengono in rilievo sono da un lato quello della continuità d'azione che deve essere messa in campo e dall'altro dell'attività di documentazione di quanto posto in essere dall'OdV medesimo che dovrà essere accurata, dettagliata e specifica.

ciò preposto (art.6, comma I lettera d, D.Lgs 231/2001) il giudice dovrà riconoscere l'esimente al soggetto collettivo (Cfr. Figura 1). Quindi al verificarsi del reato un modello organizzativo 231/2001 pur essendosi dimostrato sostanzialmente inidoneo alla funzione cui era preposto viene rivalorizzato in presenza delle due anzidette condizioni.



Si pensi in tal senso al disposto di cui all'art.6, comma 1, del 231 secondo il quale “*se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'art.5, comma 1, lettera a), l'Ente non risponde se prova che....*”: tale incipit chiarisce in maniera inequivocabile come pur in presenza della realizzazione di una fattispecie incriminatrice rilevante ai fini della responsabilità dell'Ente questi andrà comunque esente da pena qualora sia in grado di dimostrare l'esistenza dei seguenti aspetti (Cfr. Figura 2 e Figura 3):

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

---

L'importanza dell'OdV emerge già da una attenta lettura dell'art.6 comma 1 del D.Lgs. 231/2001 secondo cui “*se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'art.5, comma 1, lettera a), l'Ente non risponde se prova che ....*”: **appare evidente che al difensore dell'Ente sarà proprio l'OdV che dovrà fornire elementi di prova da far valere innanzi l'autorità giudiziaria penale; infatti in assenza di una documentazione che attesti la sufficienza vigilanza, la verifica dell'effettività e dell'adeguatezza del modello l'Ente non potrà invocare, per in presenza della verifica di un reato, l'efficacia esimente del proprio sistema di prevenzione.** Sul punto significativa la sentenza della Corte di Cassazione n.°11518/19 in cui si evidenzia che “*grava sulla pubblica accusa l'onere di dimostrare l'esistenza dell'illecito dell'ente, mentre a quest'ultimo incombe l'onere, con effetti liberatori, di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*” (Sez. U. n.°38343 del 24/04/2014). **Di qui la necessità di redigere una documentazione dell'attività effettuata e delle decisioni adottate non schematiche e troppo riassuntive e ciò anche in considerazione del fatto che il reato contestato potrebbe essere contestato tempo dopo la propria realizzazione e quindi potrebbe doversi occupare dell'inquadramento dei fatti un OdV diverso da quello che era in carica all'epoca dei fatti; in tal senso la leggibilità dei documenti è aspetto fondamentale.** Infatti, tutta l'attività di vigilanza realizzata dall'OdV deve essere assolutamente documentata per iscritto, deve essere particolarmente dettagliata proprio per poter essere utilizzata dalla società in caso di eventuali contestazioni in sede penale quale prova della sufficiente vigilanza svolta. Oltre all'attività di documentazione occorrerà prestare particolare attenzione anche al tema dell'attività di archiviazione della documentazione che potrà essere suddivisa per modelli vigenti. Sul punto il Giudice delle indagini preliminari del Tribunale di Napoli ha rilevato nel 2007 come “non è sufficiente che si dia prova della infedeltà dell'apice, occorre altresì che non sia ravvisabile alcuna colpa da parte dell'Ente il quale deve fornire la prova di aver adeguatamente vigilato attraverso l'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare la conformità delle decisioni dell'Apice agli standard di legalità preventiva.



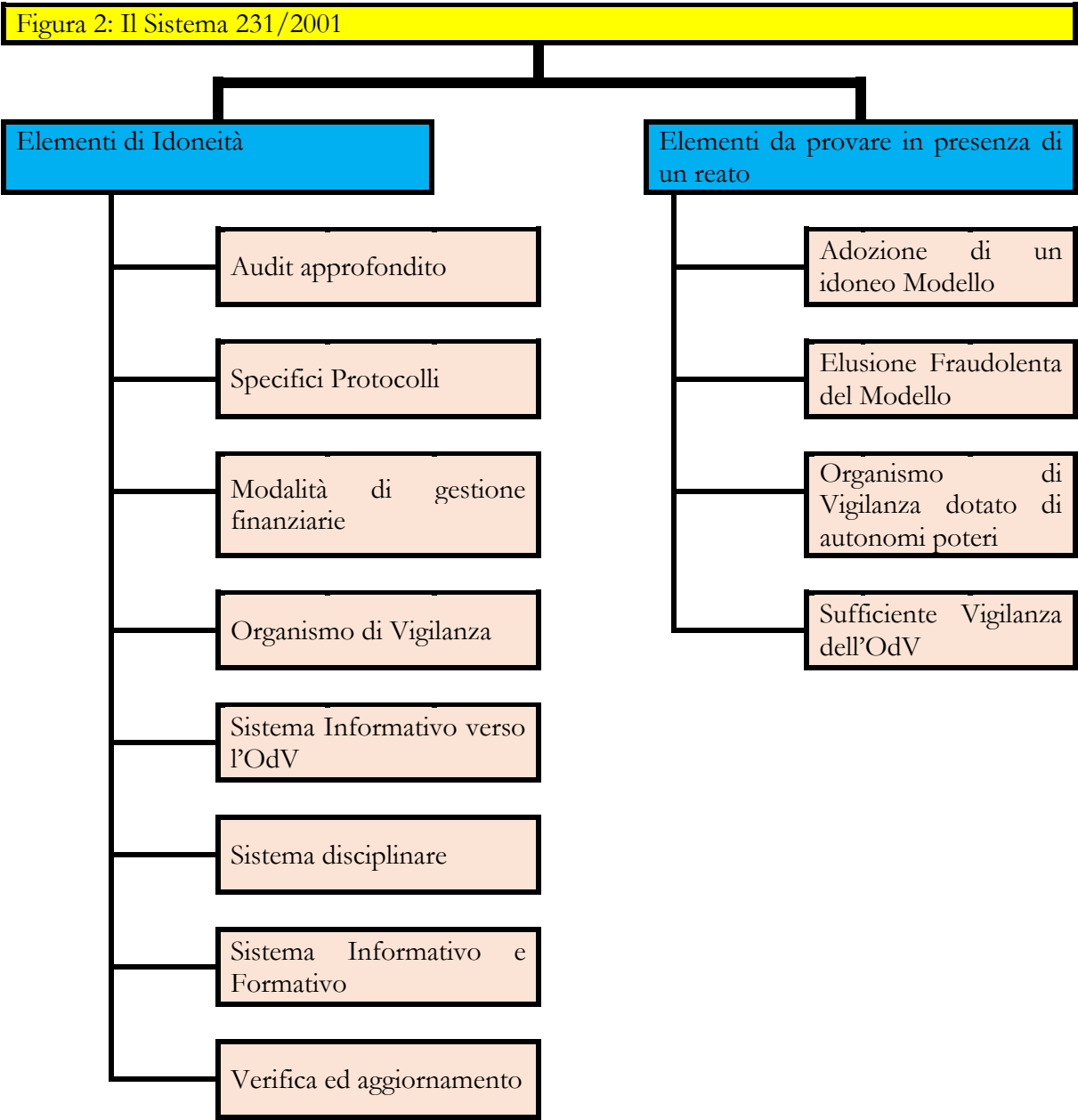
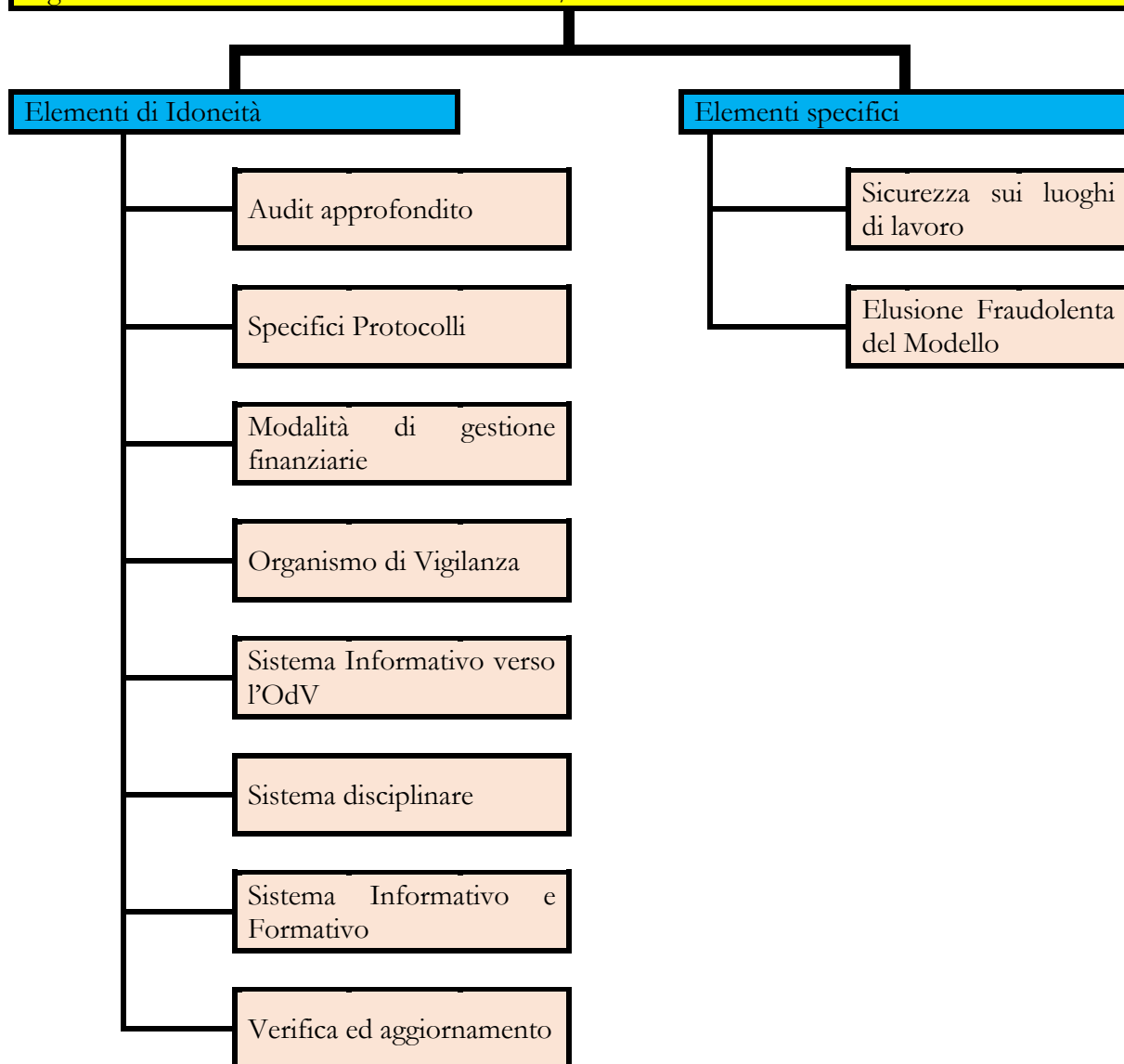


Figura 3: Gli ulteriori elementi del Sistema 231/2001




### 1.3 Dalla prevenzione penale alla gestione d'impresa

Il sistema 231/2001 è approcciabile in diversi modi che spaziano dalla redazione di un puro sistema di prevenzione penale fino alla creazione di un monitor di controllo dei diversi sistemi di gestione esistenti in azienda.

Nel primo caso si è in presenza di un approccio alla normativa che rappresenta una risposta ad un bisogno di natura giudiziale del Modello.

In realtà l'approccio al sistema di prevenzione penale può avere un input diverso che parta proprio dalla definizione del Modello quale strumento di "organizzazione e gestione" richiamando, in modo diretto, una sua influenza sull'intera azienda, a differenza di altri sistemi di gestione del rischio che sono maggiormente settoriali nella loro applicazione operativa nei processi aziendali.

Ad un attento esame della normativa del 231/2001 emerge non la possibilità, ma addirittura la necessità di intervenire sul Modello con una prospettiva di analisi e di intervento diversa rispetto a quella che lo individua quale semplice strumento di prevenzione penale e di compliance ad una disposizione normativa;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 11 di 64

infatti l'approccio maggiormente interessante per le piccole e medie imprese è quello di adottare il Modello 231 quale fondamento per un sistema integrato di controllo che consenta di gestire, in modo efficiente e puntuale, qualsiasi forma di rischio esistente nei diversi processi.

In tal modo la proprietà e la governance aziendale avranno a loro disposizione un vero e proprio sistema capace di monitorare l'attività d'impresa rispondendo a più livelli alle diverse esigenze informative espresse da coloro che operano all'interno del soggetto collettivo.

Tale aspetto era stato rilevato anche dal Servizio Studi del Senato della Repubblica nella predisposizione del dossier sull'A.S. n° 1058 *“Delega al Governo recante disposizioni per un sistema fiscale più equo, trasparente e orientato alla crescita”* in cui si dava atto che *“in dottrina è stato osservato che la necessità di creare modelli organizzativi per evitare l'applicazione di sanzioni in relazione ai comportamenti illeciti sempre più comuni (quali i reati connessi con la sicurezza del lavoro) è stata interpretata dalle imprese e dagli enti interessati prevalentemente in modo negativo, quale ulteriore adempimento generatore di costi e responsabilità di cui se ne poteva fare certamente a meno. Questo modo di interpretare la normativa ha portato le stesse a creare modelli organizzativi di facciata senza vedere in questi alcuna utilità diretta sul piano gestionale e strategico”*

La giurisprudenza, con sanzioni gravi, ha punito questo tipo di approccio disattendendo il modello, in quanto non creato a misura sull'impresa, ma copiato da un prototipo soggettivamente inefficace.

I modelli organizzativi di cui alla citata normativa possono essere inquadrati a fondamento di un sistema integrato di controlli che consentono di gestire in modo efficiente e puntuale qualsiasi forma di rischio (compreso quello fiscale), offrendo all'imprenditore, ai soci e alla governance aziendale un vero e proprio sistema capace di monitorare l'attività dell'impresa.

Il modello redatto/revisionato con tale approccio diventa un corpus non più limitato alle sole finalità di prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n.231/2001 ma, viceversa, uno strumento sia di integrazione ed ottimizzazione dei diversi sistemi interni all'azienda e sia di attuazione di specifici interventi di miglioramento su singoli processi, funzioni o aree.

Il punto di partenza per questa nuova impostazione è pur sempre rappresentato dall'analisi delle fattispecie incriminatrici che possono comportare una responsabilità per il soggetto collettivo ma con una prospettiva totalmente diversa rappresentata dalla conversione di tali reati nei sistemi interni dell'azienda; infatti se si osservano le fattispecie incriminatrici contenute nel 231 ci si rende conto come esse possano essere valutate non solo come semplici reati ma, bensì, quali elementi di sistemi di gestione nei quali si possono realizzare.

Ad esempio i reati di cui all'articolo 25 septies del D.Lgs n.°231/2001 attengono all'omicidio colposo per la violazione della normativa sui luoghi di lavoro - piuttosto che alle lesioni gravi o gravissime - ma a ben vedere per prevenire la realizzazione della specifica norma incriminatrice si potrà redigere un sistema di prevenzione dei reati penali ma anche un monitor di controllo sul funzionamento del sistema sulla salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n°81/2008.

Un ulteriore esempio può essere rappresentato dall'art.25 ter per i reati societari o dal nuovissimo art.25 quinquiesdecies del D.Lgs n°231/1001 (con cui la Legge 19 dicembre 2019, n°157 ha introdotto i reati tributari nell'ambito della Responsabilità degli Enti; in particolare: il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili; il delitto di sottrazione al pagamento delle imposte attraverso cui si si può affrontare non solo il tema della prevenzione penale degli specifici reati indicati nelle due disposizioni appena citate ma anche attivare un monitor di controllo del sistema di gestione dell'attendibilità del bilancio e della contabilità dell'azienda.

Attendibilità del bilancio e della contabilità rappresentano, per altro, due aspetti rilevanti ai fini del codice sulla crisi d'impresa - Legge n.14/2019 - il quale stabilisce all'articolo 14 che *“gli organi di controllo societari, il revisore contabile e la società di revisione, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni, hanno l'obbligo di verificare che l'organo amministrativo valuti costantemente, assumendo le conseguenti idonee iniziative, se l'assetto organizzativo dell'impresa è adeguato, se sussiste l'equilibrio economico finanziario e quale è il prevedibile andamento della gestione, nonché di segnalare immediatamente allo stesso organo*

amministrativo l'esistenza di fondati indizi della crisi"; in tal senso un monitor di controllo attuato tramite il sistema 231/2001 può essere funzionale all'applicazione operativa della norma.

Al tema dell'attuazione del sistema 231/2001 in chiave di monitor di controllo del sistema di redazione del bilancio e della gestione della contabilità si unisce non solo la normativa sulla crisi d'impresa ma anche quella sulla **cooperative compliance** (cosiddetto regime di adempimento collaborativo varato dall'Agenzia delle Entrate).

L'azienda, come si vede, ha una serie di strumenti che può utilizzare a proprio vantaggio, ma dovrà approcciare la costruzione del proprio sistema di prevenzione dei dati contabili dopo un'attenta analisi delle ricadute derivanti dalle diverse possibilità offerte dalle normative di settore.

Su questi aspetti, ai fini della certezza dei dati, si pone anche il tema della blockchain e più in generale della digitalizzazione dei processi aziendali anche in chiave di risparmio costi; in tal senso digitalizzazione, conservazione sostitutiva dei dati e certezza dei dati sono tutti aspetti, ormai, di un solo percorso: l'ottimizzazione dei processi aziendali.

In particolare il Modello 231/2001, la cooperative TAX compliance, la sicurezza dei dati di cui al GDPR e la conservazione sostitutiva rappresentano tutti aspetti tra loro legati che, predisposti con una formula scalabile e progressiva all'interno della specifica impresa, possono senza dubbio determinare non solo la gestione di plurimi rischi, quella certezza dei processi, ma anche un risparmio dei costi assolutamente tangibile.

Approcciare il Modello 231/2001 in una visione più ampia e, quindi, quale monitor di controllo dei diversi sistemi di gestione esistenti in azienda può, di fatto, porsi quale loro collante naturale.

In tal modo si può consentire di contemperare in modo efficiente le sempre più forti esigenze di corporate governance e di Risk Management da una parte e di ottimizzazione - sia in termini di efficacia che di costi - dei tradizionali sistemi di controllo interno e di compliance dall'altra.

## 1.4 La parte Generale del Modello

Il sistema di prevenzione in esame si suddivide usualmente in due tipologie documentali:

- la parte generale;
- la parte speciale che, a sua volta, può essere ulteriormente suddivisa in più documenti.


### 1.4.1 La strutturazione

L'organizzazione della parte generale prevede l'inserimento di una serie di elementi alcuni dei quali obbligatori ai fini del giudizio di idoneità, mentre altri è opportuno che siano inseriti in quanto esplicativi del soggetto che ha adottato il modello o funzionali alla Sua applicazione; in particolare la struttura del modello di Sviluppo Campania S.p.A. è il seguente:

- 1) la società nel proprio settore di business;
- 2) la società rispetto alle tematiche penali;
- 3) il sistema Organizzativo;
- 3) il D.Lgs. 231/2001;
- 5) le regole di adozione e revisione della parte generale e della parte speciale;
- 6) le regole sulle attività successive alle modifiche;
- 7) le regole relative all'Organismo di Vigilanza (OdV);
- 8) le regole attinenti alla formazione del personale;
- 9) il sistema disciplinare;
- 10) pubblicità del modello.

Mentre, la parte speciale contiene la definizione dei soggetti che sono chiamati ad applicare i punti di controlli 231, le procedure di controllo 231, i flussi informativi verso l'OdV.

A tali aspetti essenziali sono aggiunte delle esemplificazioni delle modalità di commissione degli specifici reati individuati in quel/processo, reati realizzabili, e così via. La struttura tipo di un protocollo è di seguito riportata:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 13 di 64

- 1) ambito di applicazione;
- 2) personale coinvolto;
- 3) punti di controllo 231;
- 4) flussi informativi verso OdV.

La parte generale del modello sarà oggetto di revisione ogni qualvolta si renda necessario procedere ad una modifica in quanto la vigilanza su effettività ed adeguatezza abbia evidenziato delle criticità determinate dalla inidoneità preventiva del Modello.

Inoltre, le modifiche sono apportate qualora siano ritenute necessarie e, comunque, obbligatoriamente nei seguenti casi:

- siano scoperti aggiramenti delle prescrizioni o queste non siano ritenute più idonee;
- si verifichino mutamenti dell'Organizzazione e dell'attività dell'impresa che incidano o che possano incidere sull'applicazione del Modello o delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n.°231/2001;
- si verifichi un aggiornamento delle disposizioni normative di riferimento che incidano sulle aree a rischio o ne evidenzino di nuove.

La tempistica di intervento dovrà essere la più celere possibile.

Per quanto attiene alla tempistica di intervento si ritiene che essa vada indicata in considerazione dell'importanza dell'intervento per l'intero sistema di prevenzione che non può essere lasciata alle valutazioni dell'OdV per quanto possibile.

Dell'iter di modifica deve essere lasciata traccia documentale non schematica (analisi delle motivazioni che inducono alle modifiche, le parti modificate, e così via).

## 1.5 Descrizione sintetica delle attività svolte dalla Società

Sviluppo Campania SpA (di seguito anche denominata "Società"), società in house della Regione Campania, ai sensi della legge regionale 30 ottobre 2013, n. 15, come modificata dalla legge regionale n. 1 del 18.01.2016, e successivamente integrata dall'art. 8 della L.R. 16/2019 attua gli indirizzi, i piani e i programmi della Regione nelle materie dello sviluppo economico e del sistema territoriale regionale, la ricerca e l'innovazione tecnologica, la comunicazione, lo sviluppo della capacità amministrativa e gestionale di tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione delle politiche pubbliche regionali per le attività produttive, la formazione e il lavoro, la gestione delle partecipazioni societarie e la valorizzazione degli immobili regionali a uso produttivo, nonché il sistema informativo ed informatico regionale.

La Società è soggetta all'attività di direzione e controllo dell'unico socio Regione Campania.

Secondo quanto disposto con la legge regionale n. 15/2013 la Regione Campania si avvale in via prioritaria di Sviluppo Campania per le attività ricadenti nelle materie indicate nell'oggetto sociale della sua società in house.

**Sviluppo Campania S.p.A.** ha adottato un sistema di Governance tradizionale, adottando la seguente ripartizione organica:

- A) Assemblea dei Soci;
- B) Consiglio di amministrazione;
- C) Direttore Generale, se nominato;
- D) Collegio Sindacale;
- E) Società di Revisione;
- F) Organismo di Vigilanza.

I dipendenti della società sono, alla data del 31 dicembre 2022, numero 155 unità. Nella **Tabella 4** viene evidenziata la suddivisione dei dipendenti per inquadramento contrattuale:

QUALIFICA	tempo determinato	tempo indeterminato	Totale complessivo
Dirigente	1	2	3
Imp. Area 2 – Lv.2		1	1
Imp. Area 2 – Lv.3		12	12
Imp. Area 3 – Lv.1		49	49
Imp. Area 3 – Lv.2		27	27
Imp. Area 3 – Lv.3		23	23
Imp. Area 3 – Lv.4		17	17
Quadro Dir. – Lv.1		14	14
Quadro Dir. – Lv.3		7	7
Quadro Dir. – Lv.4		2	2
Totale complessivo	1	154	155

#### **COSTO DEL PERSONALE al 31 dicembre 2022**

##### **Dirigenti per retribuzione lorda anno 2022**


Dirigente	TOTALE RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	
POLIZIO FORTUNATO	120.710,06	tempo determinato
TANGA SERGIO	102.298,56	tempo indeterminato
GIULIANO ANNA	65.714,57	tempo indeterminato
ESPOSITO ANTONIO	16.664,09	Cessato 31/03/2022

##### **Dirigente a tempo determinato – anno 2022 – costo azienda**

QUALIFICA CCNL CREDITO	N.	Costo tempo determinato
Dirigente	1	151.425,22

##### **Organico al 31.12.2022 – costo azienda**

CREDITO	n. tempo indeterminato	Costo tempo indeterminato
Dirigente	2	243.683,88
Imp. Area 2 - Lv.2	1	30.011,20
Imp. Area 2 - Lv.3	12	403.217,75
Imp. Area 3 - Lv.1	49	1.815.103,14
Imp. Area 3 - Lv.2	27	1.036.942,48
Imp. Area 3 - Lv.3	23	948.035,92
Imp. Area 3 - Lv.4	17	972.072,25
Quadro Dir. - Lv.1	14	754.909,68
Quadro Dir. - Lv.3	7	530.663,49
Quadro Dir. - Lv.4	2	209.415,80
Totale complessivo	154	6.944.055,59

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 15 di 64

La situazione economico patrimoniale della società, illustrata successivamente con riferimento alle annualità 2019/2020/2021, presenta risultati positivi quale risultanza di una gestione efficiente della struttura dei costi.

Situazione economico patrimoniale

<b>SVILUPPO CAMPANIA S.p.A.</b>	<b>CE 2021</b>	<b>CE 2020</b>	<b>CE 2019</b>	<b>CE 2018</b>
VALORE DELLA PRODUZIONE	13.561.764	13.680.987	15.947.951	12.119.836
VALORE AGGIUNTO	8.165.394	8.979.439	8.148.296	6.952.323
MARGINE OPERATIVO LORDO	367.817	1.154.630	322.332	- 504.441
RISULTATO OPERATIVO	175.443	778.631	33.646	- 665.893
RISULTATO ANTE IMPOSTE	52.773	256.287	22.627	- 286.333
RISULTATO	19.060	119.505	3.923	- 290.622

Il controllo sull'attività della società viene svolto secondo le modalità adottate dall'Amministrazione Regionale con le Direttive approvate con Deliberazione di Giunta n. 126 del 06.03.20218 – “Direttive per il controllo degli organismi di diritto privato della Regione” attraverso il monitoraggio e la verifica delle informazioni e dei dati che la società deve fornire periodicamente ( reports conto economico, organico, contratti di servizio, stato liquidità, finanziamenti, comunicazione compensi CdA e Collegi sindacali, relazione economico finanziaria, budget esercizio successivo e piano industriale). Il controllo analogo viene altresì esercitato secondo quanto disposto dall'art. 33 dello Statuto della società.

Oltre il controllo analogo, viene inoltre esercitato il controllo sull'ottemperanza da parte della società agli obblighi di legge in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni previsti dal D.Lgs. 33/2013 ed in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione previsti dalla L. 190/2012.

## 1.6 La società Sviluppo Campania SpA rispetto alle fattispecie di reato D.Lgs 231/2001

I reati per i quali la **Sviluppo Campania SpA** può essere ritenuta responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 - se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso - sono ricompresi nelle seguenti categorie:

- **Reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione e in materia di finanziamenti pubblici (art. 24);**
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);**
- **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);**
- **Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 25);**
- **Reati contro la fede pubblica (Art. 25-bis);**
- **Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis 1);**
- **Reati societari (Art. 25-ter);**
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater);**
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater 1);**
- **Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);**
- **Abusi di mercato (Art. 25-sexies);**
- **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies);**
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);**
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25-decies);
- Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);
- Reati Tributari;
- Impiego irregolare di manodopera;
- Commercio di organi prelevati da persone in vita.

Si rinvia all'**Allegato 1** per l'elencazione dettagliata di tutti i reati presupposto e delle relative sanzioni pecuniarie ed interdittive.

Infine, si rinvia alla **Tabella 0** per una sintesi delle principali norme contenute nel D.Lgs. 231/2001 a cui la società è soggetta.





	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 17 di 64

Tabella 0: Principali Norme contenute nel D.Lgs 231/2001	
NORMA	CONTENUTO
Articolo 1 Soggetti	La disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applica alle persone giuridiche, alle società e alle associazioni, anche prive di personalità giuridica. Non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici e agli organi di rilievo costituzionale
Articolo 2 Principio di legalità	L'ente non è responsabile per un fatto costituente reato se la correlata responsabilità amministrativa e le annesse sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima del fatto commesso
Articolo 3 Successione di leggi	L'ente non è responsabile per un fatto che, per <i>ius superveniens</i> , non costituisce più reato presupposto o per il quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dei soggetti collettivi
Articolo 4 Reati commessi all'estero	Nei casi previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del C.p., gli enti che hanno in Italia la sede principale rispondono anche per reati commessi all'estero, a meno che non proceda, a loro carico, lo Stato del <i>locus commissi delicti</i>
Articolo 5 Responsabilità dell'ente	L'ente è responsabile per reati commessi nel suo interesse o vantaggio dai suoi apicali, anche di fatto, a meno che non abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi
Articolo 6 Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione	Se il reato presupposto è commesso dagli apicali, l'ente non ne risponde se prova di aver adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto commesso, MOG idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e di averne affidato la vigilanza a un organismo autonomo, ovvero se dimostra l'elusione fraudolenta dei Modelli 231, che debbono prevedere canali di segnalazione riservati sulla loro eventuale violazione e possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria e comunicati al ministero della Giustizia
Articolo 7 Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione	Se il reato presupposto è stato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente ne risponde se vi è stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, a meno che non sia stato adottato, prima della commissione del reato, un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'efficace attuazione del Modello 231 esige verifiche periodiche, modifiche in caso di scoperta di sue violazioni e un sistema disciplinare che sanzioni il suo mancato rispetto.
Articolo 8 Autonomia delle responsabilità dell'ente	La responsabilità dell'ente si ha anche quando l'autore del reato presupposto è rimasto ignoto o non è imputabile oppure il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia propria.
Articolo 9 Sanzioni amministrative	Le sanzioni applicabili all'ente sono pecuniarie e interdittive <sup>6</sup> (quest'ultime diversamente articolate); inoltre è applicabile la confisca e la pubblicazione delle sentenze.

<sup>6</sup> Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono: a) la sanzione pecuniaria; b) le sanzioni interdittive; c) la confisca; d) la pubblicazione della sentenza.


Le sanzioni interdittive sono: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Articolo 10 Sanzione amministrativa pecuniaria	Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria, per quote, in numero compreso tra cento e mille, ciascuna del valore compreso tra 258 a 1.549 euro. Non è ammesso il pagamento in forma ridotta (come nella legge 689/1981)
Articolo 11 Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria	Il giudice determina il numero di quote irrogabili all'ente tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto commesso. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economico-patrimoniali dell'ente
Articolo 12 Casi di riduzione della sanzione pecuniaria	La sanzione pecuniaria è dimezzata se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente ne ha tratto un vantaggio minimo o nullo e se il danno patrimoniale è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta di un terzo se prima dell'apertura del dibattimento l'ente ha risarcito integralmente il danno e eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato e se ha adottato il Modello 231
Articolo 13 Sanzioni interdittive	Le sanzioni interdittive, nei casi in cui sono previste, sono applicabili se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità oppure se ha reiterato gli illeciti. Hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni
Articolo 14 Criteri di scelta delle sanzioni interdittive	Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente e sono applicate tenendo conto dell'idoneità delle singole previsioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso
Articolo 15 Commissario giudiziale	Se l'applicazione della misura interdittiva determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in alternativa, può disporre la prosecuzione da parte di un commissario giudiziale per un periodo di pari durata. In sentenza sono indicati i compiti e i poteri commissariali. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività è comunque confiscato
Articolo 16 Sanzioni interdittive applicate in via definitiva	L'interdizione definitiva dell'esercizio dell'attività dell'ente scatta se l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità ed è recidivo infrasettennale, essendo stato già condannato alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività
Articolo 17 Riparazione delle conseguenze del reato	Non si applicano le sanzioni interdittive quando, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato nonché le carenze organizzative, adottando ed efficacemente attuando MOG idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi
Articolo 18 Pubblicazione della sentenza	La pubblicazione della sentenza, applicabile quanto è irrogata una sanzione interdittiva, avviene secondo la disciplina dell'articolo 36 del Cp ed è curata dalla cancelleria, a spese dell'ente.
Articolo 19 Confisca	Nei confronti dell'ente è sempre disposta, in caso di condanna, la confisca obbligatoria diretta o per equivalente del prezzo o profitto del reato, con salvezza dei diritti dei terzi di buona fede
Articolo 20 Reiterazione	Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva, commette, nei cinque anni successivi, altro illecito dipendente da reato
Articolo 21 Pluralità di illeciti	In caso di pluralità di reati commessi con unica azione od omissione o nello svolgimento della medesima attività si applica la sanzione prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo
Articolo 22 Prescrizione	Le sanzioni amministrative si prescrivono in cinque anni dalla data di consumazione del reato presupposto. Sono atti interruttivi la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito ai sensi dell'articolo 59 (atto che blocca definitivamente il decorso fino alla sentenza irrevocabile)
Articolo 23 Inosservanza delle sanzioni interdittive	L'inosservanza degli obblighi o dei divieti inerenti le sanzioni interdittive applicate all'ente, anche in via cautelare, è punita con la reclusione da sei mesi a tre anni e la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote, con confisca del profitto

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 19 di 64


<b>Articolo 24</b> - Indebita percezione di erogazione, truffa in danno dello Stato o di ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	La “parte speciale” contenente il catalogo dei reati presupposto si apre con la previsione dei delitti di cui agli articoli 316 <i>bis</i> , 316 <i>ter</i> , 640, comma 2, n. 1, 640 <i>bis</i> e 640 <i>ter</i> (se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico), cui sono annesse apposite sanzioni
<b>Articolo 24bis</b> - Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di cui agli articoli 615 <i>ter</i> , 615 <i>quater</i> , 617 <i>quinqües</i> , 635 <i>bis</i> , 635 <i>ter</i> , 635- <i>quater</i> e 635 <i>quinqües</i> del Cp, nonché i reati di cui agli articoli 491 <i>bis</i> e 640 <i>quinqües</i> del Cp e quelli di cui all’articolo 1, comma 11, del DL 105/2019
<b>Articolo 24ter</b> Delitti di criminalità organizzata	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di cui agli articoli 416, comma 6, 416 <i>bis</i> , 416 <i>ter</i> e 630 del Cp, quelli commessi avvalendosi delle condizioni previste dall’articolo 416 <i>bis</i> o per agevolare l’attività delle associazioni ivi previste, nonché i delitti di cui all’articolo 73 del Dpr 309/1990
Articolo 25 Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319 <i>bis</i> , 319 <i>ter</i> , 319 <i>quater</i> , 321, 322 e 346 <i>bis</i> del Cp
<b>Articolo 25bis</b> Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di cui agli articoli 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473 e 474 del Cp
<b>Articolo 25bis.1</b> Delitti contro l’industria ed il commercio	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di cui agli articoli 513, 513 <i>bis</i> , 514, 515, 516, 517, 517 <i>ter</i> e 517 <i>quater</i> del Cp
Articolo 25ter Reati societari	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i reati di cui agli articoli 2621, 2621 <i>bis</i> , 2622, 2623, comma 1 e 2, 2624, comma 1 e 2, 2625, comma 2, 2629 <i>bis</i> , 2632, 2626, 2627, 2628, 2829, 2633, 2635, 2635 <i>bis</i> , 2636, 2637, e 2638 del Cc
<b>Articolo 25quater</b> Delitti con finalità di terrorismo o	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal Cp e dalle leggi speciali

di eversione dell'ordine democratico	
<b>Articolo 25quater.1</b> Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Tra i reati presupposto si prevede, con apposite sanzioni, il delitto di cui all'articolo 583 <i>bis</i> del Cp
<b>Articolo 25quinquies</b> Delitti contro la personalità individuale	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di cui agli articoli 600, 600 <i>bis</i> , 600 <i>ter</i> , 600 <i>quater</i> , 600 <i>quater</i> .1, 600- <i>quinquies</i> , 601, 602, 603 <i>bis</i> e 609 <i>undecies</i> del Cp
Articolo 25sexies Abusi di mercato	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di manipolazione del mercato previsti nel Dlgs 58/1998 (testo unico bancario)
<b>Articolo 25septies</b> Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di cui agli articoli 589, comma 2, del Cp, commesso con violazione dell'articolo 55 del D.Lgs 81/2008, oppure commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro
<b>Articolo 25octies</b> Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di cui agli articoli 648, 648 <i>bis</i> , 648 <i>ter</i> , 648 <i>ter</i> .1 del Cp
<b>Articolo 25novies</b> Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di cui agli articoli 171, comma 1, lettera a- <i>bis</i> , e comma 3, 171 <i>bis</i> , 171 <i>ter</i> , 171 <i>septies</i> e 171 <i>octies</i> della legge 633/1941
<b>Articolo 25decies</b> Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Tra i reati presupposto si prevede, con apposite sanzioni, il delitto di cui all'articolo 377 <i>bis</i> del Cp
Articolo 25undecies Reati ambientali	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i reati di cui agli articoli 452 <i>bis</i> , 454 <i>quater</i> , 452 <i>quinquies</i> , 452 <i>sexies</i> , 452 <i>octies</i> , 727 <i>bis</i> e 733 <i>bis</i> del Cp; i reati previsti nel testo unico ambientale di cui agli articoli 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, 256, commi 1, 3 e 6, 257, 258, comma 4, 259, comma 1, 260, 260 <i>bis</i> , 279, comma 5, del D.Lgs 152/2006; i reati previsti dagli articoli 1, comma 1 e 2, 2, 3, 3 <i>bis</i> , comma 1, 6, comma 4, dalla legge 150/1992; i reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 549/1993; i reati previsti dagli articoli 8 e 9 del Dlgs 202/2007
<b>Articolo 25duodecies</b> Impiego di cittadini di	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i reati di cui agli articoli 12, commi 3, 3 <i>bis</i> , 3 <i>ter</i> e 5, 22, comma 12 <i>bis</i> , del Dlgs 289/1998

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 21 di 64

paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	
Articolo 25terdecies Razzismo e xenofobia	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di cui all'articolo 3, comma 3 <i>bis</i> , della legge 654/1975
<b>Articolo 25 quaterdecies</b> - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 401/1989
Articolo 25 quinquedecies Reati tributari	Tra i reati presupposto si prevedono, con apposite sanzioni, i delitti di cui agli articoli 2, commi 1 e 2 <i>bis</i> , 3, 8, commi 1 e 2 <i>bis</i> , 10 e 11 del Dlgs 74/2000
Articolo 26 Delitti tentati	In caso di commissione in forma tentata dei delitti rientranti nel catalogo dei reati presupposto, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà
Articolo 27 Responsabilità patrimoniale dell'ente	Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune
Articolo 28 Trasformazione dell'ente	Nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati presupposto commessi anteriormente
Articolo 29 Fusione dell'ente	Nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati presupposto dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione
Articolo 30 Scissione dell'ente	Nel caso di scissione parziale dell'ente, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per reati presupposto commessi anteriormente
Articolo 31 Determinazione delle sanzioni in caso di fusione o scissione	Se la fusione o la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio, il giudice, nel commisurare la pena pecuniaria, tiene conto delle condizioni economico-patrimoniali dell'ente originariamente responsabile. A determinate condizioni, la sanzione interdittiva è sostituibile, a richiesta, con quella pecuniaria
Articolo 32 Rilevanza delle fusione o della scissione ai fini della reiterazione	Nei casi di fusione, per reati commessi successivamente, il giudice può ritenere la reiterazione anche in rapporto a condanne pronunciate a carico degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi prima


Articolo 33 Cessione di azienda	Nel caso di cessione di azienda nella cui attività è avvenuto il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il <i>beneficium escussionis</i> , al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda
Articolo 34 Disposizioni processuali applicabili	Nel processo <i>contra societatem</i> si applicano le norme comprese nel Capo III del D.Lgs 231/2001 e, in quanto 118 compatibili, le disposizioni del Codice di procedura penale
Articolo 35 Estensione della disciplina relativa all'imputato	All'ente si applicano le disposizioni del codice di rito relative all'imputato, in quanto compatibili
Articolo 36 Attribuzioni al giudice penale	La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente è del giudice penale competente per i reati presupposto dai quali gli stessi dipendono
Articolo 37 Casi di improcedibilità	Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale nei confronti dell'autore del reato presupposto è improcedibile
Articolo 38 Riunione e separazione dei procedimenti	Il procedimento per l'illecito amministrativo dell'ente è riunito <i>ex lege</i> al procedimento penale a carico dell'autore persona fisica del reato presupposto. Si procede separatamente per l'illecito dell'ente solo quando il processo penale è sospeso ex articolo 71 del Cpp o è stato definito con riti alternativi
Articolo 39 Rappresentanza dell'ente	L'ente partecipa al procedimento penale (mediante apposito atto di costituzione sottoscritto dal difensore munito di procura speciale) con il proprio rappresentante legale, a meno che questi non sia imputato nel processo per il reato da cui dipende l'illecito amministrativo
Articolo 40 Difensore d'ufficio	L'ente che non ha nominato un difensore di fiducia o ne è rimasto privo è assistito da un difensore d'ufficio
Articolo 41 Contumacia dell'ente	L'ente che non si costituisce nel processo è dichiarato contumace
Articolo 42 Vicende modificative dell'ente nel corso del processo	Nel caso di trasformazione, fusione o scissione dell'ente originariamente responsabile, il procedimento prosegue nei confronti degli enti risultanti da tali vicende modificative o beneficiari della scissione
Articolo 43 Notificazioni all'ente	La prima notifica all'ente si effettua ai sensi dell'articolo 154, comma 3, del Cpp; quelle successive, ai sensi dell'articolo 161 del Cpp se l'ente ha eletto domicilio. Sono sempre valide le notifiche a mani del legale rappresentante.
Articolo 44 Incompatibilità con l'ufficio di testimone	Non può essere testimone l'imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo e il legale rappresentante dell'ente al momento del fatto, il quale può essere esaminato come imputato di procedimento connesso
Articolo 45 Applicazione di misure cautelari	Quando sussistono gravi indizi di responsabilità dell'ente sottoposto a indagini e il pericolo di commissione di ulteriori illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il Pm può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, presentando gli elementi su cui si fonda la richiesta al giudice, che provvede con ordinanza, ove indica le modalità applicative della misura
Articolo 46 Criteri di scelta delle misure	Il giudice sceglie le misure cautelari, che debbono essere proporzionate all'entità del fatto e alla sanzione irrogabile all'ente, tenendo conto della specificità di ciascuna misura in relazione delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto
Articolo 47	Sull'applicazione, revoca o modifiche delle misure cautelari provvede il giudice che procede. Si applica l'articolo 91 delle disposizioni di

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 23 di 64

Giudice competente e di procedimento applicazione	attuazione al Cpp. Se la richiesta è presentata fuori udienza, il giudice convoca le parti
Articolo 48 Adempimenti esecutivi	L'ordinanza cautelare è notificata all'ente a cura del Pm
Articolo 49 Sospensione delle misure cautelari	Le misure cautelari possono essere sospese se l'ente chiede di poter realizzare gli adempimenti cui l'articolo 17 condiziona l'esclusione delle sanzioni interdittive. Se il giudice accoglie la richiesta, fissa una somma da depositare a titolo di cauzione, anche mediante ipoteca o fideiussione solidale
Articolo 50 Revoca e sostituzione delle misure cautelari	Le misure sono revocate anche d'ufficio quando risultano mancanti, anche per fatti sopravvenuti, le originarie condizioni di applicabilità. Quando le esigenze cautelari sono attenuate, il giudice, su richiesta dell'ente o del Pm, sostituisce la misura con altra meno grave o con modalità meno gravose.
Articolo 51 Durata massima delle misure cautelari	La durata massima della misura cautelare è di un anno. Dopo la sentenza di condanna di primo grado, non può oltrepassare la durata della corrispondente sanzione applicata in sentenza e, in ogni caso, non può superare un anno e quattro mesi
Articolo 52 Impugnazione dei provvedimenti che applicano le misure cautelari	Il Pm e l'ente, a mezzo difensore, possono appellare i provvedimenti cautelari, indicandone contestualmente i motivi, in applicazione dell'articolo 322 <sup>bis</sup> del Cpp. Il conseguente provvedimento di secondo grado è ricorribile per cassazione per violazione di legge ai sensi dell'articolo 325 del Cpp
Articolo 53 Sequestro preventivo	Il giudice della cautela, ai sensi dell'articolo 321 del Cpp, può disporre il sequestro preventivo funzionale alla confisca ex articolo 19. Nel caso di sequestro a fini di confisca per equivalente su società, aziende, beni o titoli, il custode amministratore giudiziario ne consente l'utilizzo al solo fine di garantirne la continuità e lo sviluppo aziendali, esercitando i poteri di vigilanza e riferendo all'autorità giudiziaria
Articolo 54 Sequestro conservativo	È ammesso il sequestro conservativo dei beni mobili o immobili dell'ente o delle somme di cui sia creditore se vi è rischio di dispersione delle garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria.
Articolo 55 Annotazione dell'illecito amministrativo	Il Pm che acquisisce la <i>notitia</i> dell'illecito amministrativo dipendente da reato la annota nel registro delle notizie di reato di cui all'articolo 335 del Cpp. L'iscrizione è suscettibile di comunicazione nelle stesse forme previste per la persona fisica sottoposta a indagine
Articolo 56 Termine per l'accertamento dell'illecito amministrativo nelle indagini preliminari	Il Pm procede all'accertamento dell'illecito amministrativo negli stessi termini previsti per le indagini preliminari relative al reato da cui dipende l'illecito. Il termine per l'accertamento decorre dall'annotazione prevista all'articolo 55
Articolo 57	L'informazione di garanzia inviata all'ente contiene l'invito a dichiarare o eleggere domicilio per le notifiche e l'avvertimento che per

Informazione di garanzia	partecipare al procedimento deve depositare la dichiarazione di cui all'articolo 39, comma 2
Articolo 58 Archiviazione	Se non procede alla contestazione dell'illecito amministrativo, il Pm archivia con decreto motivato, comunicato al Procuratore generale presso la Corte d'appello che può svolgere accertamenti e, ove ne ricorrano le condizioni, entro sei mesi della comunicazione, contesta all'ente le violazioni amministrative conseguenti al reato
Articolo 59 Contestazione dell'illecito amministrativo	Quando non dispone l'archiviazione, il Pm contesta all'ente in uno degli atti previsti dall'articolo 405, comma 1, del Cpp, in forma chiara e precisa l'illecito amministrativo dipendente da reato
Articolo 60 Decadenza dalla contestazione	È previsto un termine decadenziale per l'atto di contestazione, correlato all'estinzione per prescrizione del reato presupposto
Articolo 61 Provvedimenti emessi nell'udienza preliminare	Il Gup pronuncia sentenza di non luogo a procedere nei casi di estinzione o improcedibilità della sanzione amministrativa, oppure quando l'illecito non sussiste o gli elementi acquisiti sono insufficienti, contraddittori o inidonei a sostenere la responsabilità in dibattimento. Il decreto che dispone il giudizio contiene, a pena di nullità, la contestazione, in forma chiara e precisa, dell'illecito amministrativo, l'indicazione del reato da cui l'illecito stesso dipende, le norme di legge violate, le fonti di prova raccolte e gli elementi identificativi dell'ente imputato
Articolo 62 Giudizio abbreviato	L'ente può accedere al giudizio abbreviato nelle forme previste dal codice di rito, salvo che per l'illecito amministrativo sia prevista l'applicazione, in via definitiva, di una sanzione interdittiva. La riduzione premiale si applica sulla durata della sanzione interdittiva e sull'ammontare della sanzione pecuniaria
Articolo 63 Applicazione della sanzione su richiesta	L'ente può patteggiare la pena a norma dell'articolo 444 del Cpp nei casi in cui per l'illecito amministrativo è prevista la sola sanzione pecuniaria. Il rito premiale è escluso se per l'illecito amministrativo è prevista l'applicazione, in via definitiva, di una sanzione interdittiva
Articolo 64 Procedimento per decreto	Il Pm può definire il procedimento con rito monitorio, nelle forme previste dal Cpp ed entro sei mesi dall'annotazione, quando ritiene applicabile la sola sanzione pecuniaria, diminuibile fino alla metà rispetto all'importo minimo applicabile
Articolo 65 Termine per provvedere alla riparazione delle conseguenze del reato	Prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, il giudice può disporre la sospensione del processo, previo versamento di cauzione, se l'ente chiede di provvedere alle attività riparatorie e risarcitorie di cui all'articolo 17 dando prova di non averle potute effettuare prima
Articolo 66 Sentenza di esclusione della responsabilità dell'ente	Se l'illecito contestato all'ente non sussiste - o manca, è insufficiente o è contraddittoria la prova - il giudice lo dichiara con sentenza indicandone la causa nel dispositivo
Articolo 67 Sentenza di non doversi procedere	Nei casi di prescrizione del reato presupposto e della sanzione il giudice pronuncia sentenza di non luogo a procedere nei confronti dell'ente
Articolo 68 Provvedimenti sulle misure cautelari	Quando pronuncia una delle sentenze di esclusione della responsabilità o di improcedibilità, il giudice dichiara cessate le misure cautelari eventualmente disposte a carico dell'ente



	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 PARTE GENERALE	
		Approvato in data 28/06/2023
		Pagina: 25 di 64

Articolo 69 Sentenza di condanna	Se l'ente risulta responsabile dell'illecito amministrativo contestato, il giudice applica le sanzioni previste e lo condanna al pagamento delle spese processuali
Articolo 70 Sentenza in caso di vicende modificative dell'ente	Nel caso di trasformazione, fusione o scissione dell'ente responsabile il giudice dà atto nel dispositivo che la sentenza è pronunciata nei confronti degli enti risultanti dalle vicende modificative, indicando l'ente originario
Articolo 71 Impugnazioni delle sentenze relative alla responsabilità amministrativa dell'ente	La sentenza che applica sanzioni amministrative diverse da quelle interdittive è impugnabile dall'ente nelle forme e nei modi previsti per l'imputato; quella che applica sanzioni interdittive è sempre impugnabile anche se non è appellabile per l'imputato. Il Pm può proporre le stesse impugnazioni consentite per il reato presupposto
Articolo 72 Estensione delle impugnazioni	Le impugnazioni proposte dall'imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo e dall'ente giovano a entrambi, reciprocamente, purchè non fondate su motivi esclusivamente personali
Articolo 73 Revisione delle sentenze	Alle sentenze emesse a carico dell'ente si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni che disciplinano la revisione (libro IX titolo IV del Cpp, esclusi gli articoli da 643 a 647)
Articolo 74 Giudice dell'esecuzione	Competente a conoscere dell'esecuzione delle sanzioni amministrative dipendente da reato, della loro cessazione, della confisca e restituzione delle cose sequestrate, è il giudice dell'esecuzione indicato dall'articolo 665 del Cpp
[Articolo 75]	Abrogato dal Dpr 155/2002
Articolo 76 Pubblicazione della sentenza applicativa della condanna	La pubblicazione della sentenza di condanna è eseguita a spese dell'ente
Articolo 77 Esecuzione delle sanzioni interdittive	L'estratto della sentenza applicativa di una sanzione interdittiva è notificata all'ente a cura del Pm
Articolo 78 Conversione delle sanzioni interdittive	L'ente che ha attuato tardivamente le condotte dell'articolo 17 può chiedere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria al giudice dell'esecuzione, che entro dieci giorni, fissa udienza camerale previo avviso alle parti. Se accoglie la richiesta, converte le sanzioni determinando l'importo in misura non inferiore a quello irrogato in sentenza e non superiore al doppio tenendo conto della gravità dell'illecito
Articolo 79 Nomina del commissario giudiziale e confisca del profitto	Quando deve essere eseguita la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente (articolo 15), il Pm richiede la nomina del commissario giudiziale al giudice dell'esecuzione, che vi provvede senza formalità. Il commissario riferisce ogni tre mesi al giudice e al Pm sull'andamento e la gestione e, terminato l'incarico, deposita relazione indicando l'entità del profitto confiscabile

[Articolo 80]	Abrogato dal Dpr 155/2002
[Articolo 81]	Abrogato dal Dpr 155/2002
[Articolo 82]	Abrogato dal Dpr 155/2002
Articolo 83 Concorso di sanzioni	Nei confronti dell'ente si applicano solo le sanzioni interdittive stabilite dal D.Lgs 231/2001, anche quando altre leggi speciali prevedano l'applicazione di sanzioni amministrative di contenuto analogo
Articolo 84 Comunicazioni alle autorità di controllo o di vigilanza	L'ordinanza cautelare e la sentenza irrevocabile di condanna sono comunicati, a cura della cancelleria del giudice che li ha emessi, alle autorità che esercitano il controllo o la vigilanza sull'ente
Articolo 85 Disposizioni regolamentari	Con regolamento del ministro della Giustizia sono fissate le modalità di formazione e tenuta dei fascicoli degli uffici giudiziari e le altre disposizioni attuative

## 1.7 Il sistema integrato dei controlli interni

La Sviluppo Campania S.p.A. Società inoltre, sta implementando il sistema integrato dei controlli interni, basato sulle seguenti dimensioni principali:

- controllo di regolarità amministrativo-contabile (garanzia della regolarità e correttezza dell'azione amministrativa);
- controllo di Gestione (verifica dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa sulla base del rapporto tra costi e risultati raggiunti);

L'obiettivo principale del modello è di passare dalla cultura del “**controllo**” a quella del “**governo**” della gestione. Pertanto, attraverso questo sistema, la Società riuscirà a raggiungere un sistema di controlli interni integrato:

- garanzia della regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

## 1.8 Il sistema organizzativo di Sviluppo Campania spa

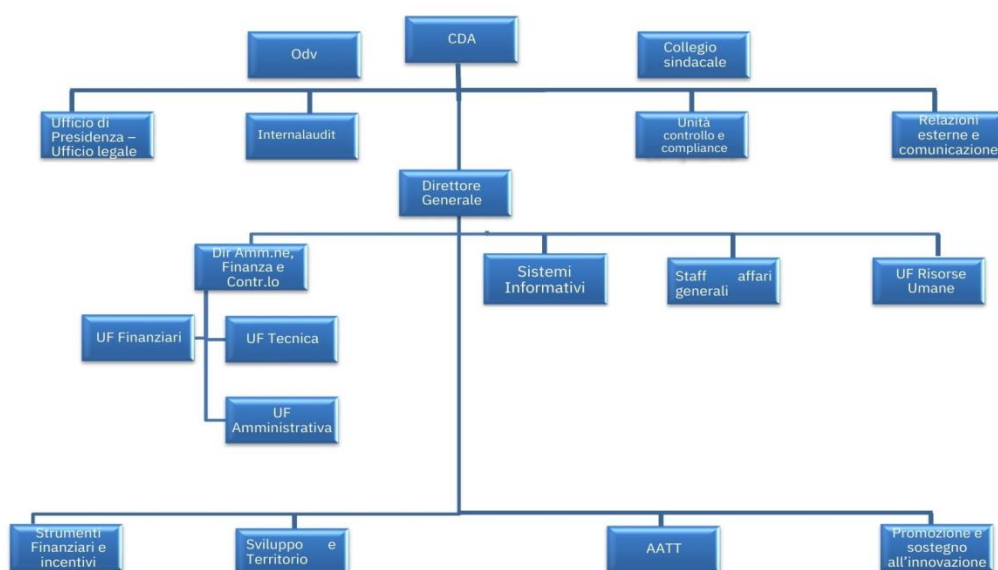
### 1.8.1 Gli Organi societari

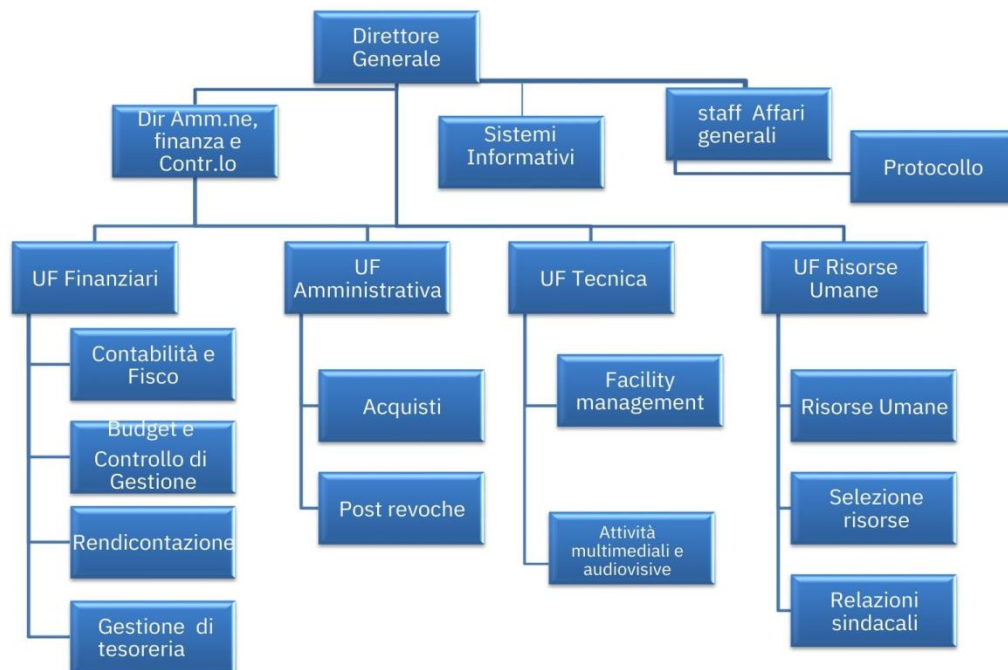
Lo Statuto Sociale prevede i seguenti Organi sociali:

- l'Assemblea dei Soci;
- Consiglio di amministrazione;
- Direttore Generale, se nominato;
- Collegio Sindacale
- Società di Revisione

### 1.8.2 La Macrostruttura

La macrostruttura aziendale, approvata dal Consiglio di Amministrazione, è di tipo funzionale con strutture di staff e line.





Le Unità funzionali ed operative all'attualità svolgono esclusivamente un ruolo di coordinamento.

## 1.9 Apparato sanzionatorio

L'art. 9 del d.lgs. 231/2001 prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della Società:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

È inoltre possibile il commissariamento della società, ai sensi dell'art. 15 D. Lgs. n. 231/2001 “[...]Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione [...]”.

Le **sanzioni pecuniarie** variano da un minimo di 25.800,00 € ad un massimo 1.549.000,00 € e sono determinate dal giudice valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è inoltre fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Essa deve quindi essere applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

Le **sanzioni interdittive**, invece, elencate al comma 2, sono applicate nelle ipotesi più gravi ed applicabili esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- - l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- - reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

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

Inoltre, nei confronti della società è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna, invece, può essere disposta quando nei confronti della società è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

Si rinvia all'**Allegato 1** per l'elencazione dettagliata di tutti i reati presupposto e delle relative sanzioni.

#### 1.10 Reati commessi all'estero

La responsabilità degli enti non si esaurisce all'interno dei confini nazionali ma si estende anche alle fattispecie incriminatrici commesse all'estero secondo quanto disposto dall'articolo 4 del D.Lgs 231/2001, nonché delle disposizioni contenute nella Legge n°146 del 2006 (*ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*).

La norma generale è contenuta nella prima disposizione citata in base alla quale “nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale (**Cfr. Tabella 1**), gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, “*purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto*”.

Tabella 1: La responsabilità degli Enti per reati commessi all'estero			
Articolo 4 del D.Lgs n° 231/2001			
Articolo 7 Codice Penale	Articolo 8 Codice Penale	Articolo 9 Codice Penale	Articolo 10 Codice Penale
È punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero	Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n° 1	Il cittadino, che, fuori dai casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana	Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la

Tabella 1: La responsabilità degli Enti per reati commessi all'estero			
<p>taluno dei seguenti reati:</p> <p>1) delitti contro la personalità dello Stato italiano;</p> <p>2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;</p> <p>3) delitti di falsità in moneta aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;</p> <p>4) Delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni.</p> <p>5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana.</p>	<p>dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.</p> <p>Si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.</p> <p>Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.</p>	<p>stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.</p> <p>Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.</p> <p>Nei casi previsti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno della Comunità Europea, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradiizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.</p> <p>Nei casi provveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della Giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321, e 346-bis.</p>	<p>pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo ad un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.</p> <p>Se il delitto è commesso a danno della Comunità Europea, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della Giustizia, sempre che:</p> <p>1) si trovi nel territorio dello Stato;</p> <p>2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;</p> <p>3) l'estradiizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello Stato a cui appartiene.</p> <p>La richiesta del Ministro della Giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319bis, 319ter, 319 quater, 320, 321, 322 e 322bis.</p>






Alla norma occorre dare la giusta importanza in quanto con essa si determina la necessità di individuare le aree a rischio di commissione di quelle fattispecie di incriminatrici rilevanti ai fini dell'applicazione del Decreto Legislativo in esame realizzate all'estero attraverso l'operatività dell'azienda *(tra quelle cui si fa riferimento nelle disposizioni di cui agli articoli da 7 a 10 del codice penale)*.

Ciò determina la necessità di verificare attività compiute all'estero dalla società direttamente o tramite soggetti terzi che agiscono per conto di essa.

L'ulteriore disposizione, avente invece caratteri specifici e non di portata generale, è rappresentata dalla Legge n.° 146 del 2006 (**Cfr. Tabella 2**) il cui articolo 10 individua le fattispecie comportanti l'estensione della disciplina del D.Lgs n.° 231 del 2001 in riferimento ad alcune fattispecie incriminatrici.

La Corte di Cassazione ha evidenziato come, perché si possa attuare la giurisdizione italiana, sia sufficiente che nel nostro Paese *“sia stata posta in essere una qualsiasi attività di partecipazione da parte di qualsiasi dei*

concorrenti, a nulla rilevando che tale attività parzialmente non rivesta in sé carattere di illiceità, dovendo essere intesa come frammento di un unico iter delittuoso da considerarsi come imprescindibile” (Cassazione penale n.° 4284/1999).

Tabella 2: Responsabilità dell'Ente per fattispecie incriminatrici commesse all'estero	
	
D.Lgs n.° 231/2001 Articolo 4	Legge 146/2006 Articolo 3 e 10
	
Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9, e 10 del Codice Penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto	Articoli 377 bis e 378 del Codice Penale Articoli 416 e 416 bis del Codice Penale Articolo 291-quater del Dpr n.° 43/1973 Articolo 74 del Dpr n.° 309/1990 Articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del DLgs n.° 286/1998
	
Art. 7 - Reati commessi all'estero Art. 8 - Delitto politico commesso all'estero Art. 9 - Delitto comune del cittadino all'estero Art.10 - Delitto Comune dello straniero all'estero	

### 1.11 L'interesse o il vantaggio per la Società

La responsabilità sussiste in occasione della commissione di determinati reati da parte di soggetti legati a vario titolo alla società e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale per la società, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza del risultato concreto, il fatto - reato sia riconducibile a un interesse dell'Ente<sup>1</sup>.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio",<sup>2</sup> la Relazione Governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato, il quale

<sup>1</sup> **Autonomia dell'Ente e particolare tenuità del fatto.** L'articolo 8 stabilisce l'autonomia dell'Ente rispetto alle persone fisiche che la compongono. La Corte di Cassazione con la sentenza citata stabilisce che “*deve dunque essere ribadita l'esclusione di ogni automatismo tra l'eventuale della particolare tenuità del fatto nei confronti dell'autore del reato e l'accertamento della responsabilità dell'Ente, la cui autonomia è stabilita dal già citato D.Lgs n.°231/2001, art.8, nel quale, come è noto, si afferma che la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, nonché quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia*”.

Sull'ambito di operatività dell'art.8 la giurisprudenza di questa Corte si è pronunciata, affermando che all'assoluzione della persona imputata del reato presupposto per una causa diversa dalla rilevata insussistenza di quest'ultimo, non consegue automaticamente l'esclusione della responsabilità dell'Ente per la sua commissione, poiché tale responsabilità, ai sensi del richiamato articolo, deve essere affermata anche nel caso in cui l'autore del suddetto reato non sia stato identificato .. ovvero in presenza di una declaratoria di prescrizione del reato presupposto ... riconoscendo, quindi, la necessità di un accertamento autonomo della responsabilità dell'Ente. Le ragioni dell'autonomia della responsabilità dell'Ente rispetto alle vicende che riguardano il reato (la cui commissione la legge comunque presuppone) ed il suo autore persona fisica possono individuarsi, in linea generale, nel fatto che il reato è stato commesso nell'interesse dell'Ente o da esso l'Ente ha comunque tratto un vantaggio e che, come emerge anche dalla relazione ministeriale al D.Lgs n.°231/2001, il sistema così impostato **consente di contenere gli effetti negativi di eventuali accorgimenti adottati da soggetti aventi struttura organizzativa interna complessa tali da rendere difficoltosa, se non impossibile, l'individuazione dell'autore del reato.**

<sup>2</sup> Il criterio fondamentale per contestare all'Ente il D.Lgs. 231/2001 è rappresentato dall'esistenza di un suo “interesse o vantaggio” alla Commissione del reato realizzato concretamente da una delle persone che siano in posizione apicale o sottoposta all'altrui vigilanza (art.5).

deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente; mentre la nozione di vantaggio ha una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della condotta, con riferimento ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'Ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore.

La Relazione fornisce altresì i criteri interpretativi relativi all'indagine sulla sussistenza dei presupposti in esame, suggerendo che l'interesse richieda una verifica "ex ante", mentre il vantaggio, che può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, imponga una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Al comma 2 dell'art. 5 del decreto, la responsabilità della persona giuridica è esclusa nei casi in cui il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'Ente sia stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinazione con l'art. 12 (Cfr. Tabella 3), primo comma, lett. a), ove si prevede un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo".

Pertanto, se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che dell'Ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa, sempre che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito. Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'Ente non sarà responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

Tabella 3: I confini della Responsabilità		
SI: interesse o vantaggio art.5, comma 1	NO: interesse esclusivo, da parte dell'autore del reato, o di terzi articolo 5, comma 2	SI: con diminuzione sanzione pecuniaria reato commesso nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo art.12, comma 1

## 1.12 Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società adottato dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (*apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi*) dell'Ente.

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede l'esenzione da responsabilità in capo all'Ente nel caso in cui sia fornita la prova che:

---

Un aspetto da sottolineare attiene a quanto evidenziato già nella relazione di accompagnamento al Decreto Legislativo, che in tema di interesse o vantaggio sancisce quanto segue: "quanto agli aspetti di conformità con la legge delega –L.300/2000, si osserva, innanzitutto, innanzitutto, che la lettera e) dell'art.11, comma 1, richiama i soli reati commessi (dalle persone fisiche) a vantaggio o nell'interesse dell'Ente. La formula è stata testualmente riprodotta e costituisce, appunto, l'espressione normativa del citato rapporto di immedesimazione organica. **E appena il caso di aggiungere che il richiamo all'interesse dell'Ente caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica e si accontenta di una verifica ex ante. Viceversa, il vantaggio, che può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post.** Il D.Lgs n°231/2001 prevede - oltre alla disposizione di ordine generale indicata al primo comma dell'art.5 "**l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio**".



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

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei requisiti sopra elencati tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (un adeguato Modello di Organizzazione Gestione e Controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo quanto previsto dal Decreto, il contenuto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati cui si applica la normativa 231;
- prevedere procedure gestionali ed istruzioni operative dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei Modelli Organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- Sarà l'Autorità Giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

In conclusione, risulta chiaro, quindi, che per usufruire dell'esenzione da responsabilità, si dovrà fornire non solo la prova dell'aver adottato ed efficacemente attuato un MOG idoneo a prevenire il reato verificatosi, quanto che lo stesso sia stato eluso fraudolentemente dal reo.

In riferimento all'art. 6 del Decreto 231/2001, **è assai complesso immaginare un MOG legislativamente pre-impostato**, in quanto non è ipotizzabile che i molteplici elementi necessari ai fini della prevenzione del reato possano essere contemplati in una norma o in una legge.

In tale contesto imprenditoriale la possibile violazione di norme è talmente diversificata che solo un'autovalutazione da parte dello stesso ente può determinare un sistema idoneo di cautele.

Per tali ragioni gli articoli 6 e 7 del Decreto offrono una descrizione contenutistica marcatamente essenziale dei MOG; infatti mediante la segnalazione delle «**esigenze**», assegnano alle stesse imprese il dovere di scegliere ed adeguare le cautele in relazione alle proprie peculiarità aziendali.

Nondimeno, la scelta del Decreto di predisporre un'adozione facoltativa del MOG è significativa, in quanto da un lato indica la volontà del Legislatore di attribuire spazi discrezionali all'ente nelle scelte organizzative aziendali, dall'altra tale scelta costituisce un'ulteriore giustificazione del fatto che sia la stessa società a determinare il contenuto del MOG.

Ancora, aver conferito al giudice penale la valutazione sull'idoneità della *compliance* aziendale, ha determinato la legittimazione di quest'ultimo ad un esercizio ampiamente discrezionale dei suoi poteri decisionali in materia.

Si evince quindi, da un lato che i requisiti d'idoneità del modello non essendo prefissati dalla legge finiscono per acquistare connotati estremamente vaghi, e dall'altro che la valutazione circa l'idoneità del MOG è rimessa quasi interamente alla valutazione discrezionale del giudice, posto che il Decreto non fornisce alcun riferimento contenutistico realmente significativo.

Si segnala tuttavia che, la Corte di Cassazione, da ultimo, chiudendo il caso Thyssenkrup esclude che l'art. 6 del Decreto configuri un obbligo indeterminato; questo, in realtà sarebbe adeguatamente indirizzato dalla legge che pone le linee dettagliate che guidano l'ente circa il contenuto del MOG da approntare e le caratteristiche che esso e l'organismo di valutazione devono possedere affinché il sistema di prevenzione possa dirsi efficacemente adottato.

La questione principale è comprendere in quali casi, posto l'ampio potere discrezionale del giudice, si possa giudicare idoneo un MOG.

Proprio in virtù di temperare quest'ultimo potere dell'organo giudicante è stato pensato il comma 3 dell'articolo 6 del Decreto che contempla l'adozione di MOG sulla base di codici comportamentali redatti da associazioni di categoria rappresentative delle imprese, che abbiano ricevuto un vaglio positivo dal Ministero della Giustizia, di concerto con i Ministri competenti.

Ciononostante, il processo inserito dal 3 comma dell'articolo 6 non ha determinato gli esiti tanto attesi, in quanto fu scelta dello stesso Ministero quella di burocratizzare al massimo le procedure di approvazione degli stessi codici, senza utilizzare il valido strumento delle «osservazioni» che avrebbero invece costituito una vera e propria giurisprudenza sui criteri di *compliance*, pur non ingerendo il campo giurisdizionale.

La valutazione giudiziale di tale materia è fissata sulle caratteristiche individuali dei singoli MOG, da confronto con la dimensione esistenziale dell'ente, considerando tra l'altro i parametri fissati dal Legislatore per tale accertamento cioè quelli dell'idoneità in relazione all'adozione della *compliance* e alla sua efficace attuazione.; in tal senso è possibile individuare due distinti momenti, quelli della costruzione e dell'attuazione del MOG, cui si riferiscono gli articoli 6 e 7 del Decreto.

Il profilo della costruzione, comporta che il MOG dovrà includere **la mappatura dell'analisi del rischio**, focalizzando le attività più inclini al reato, l'individuazione delle contro-misure e verificare se queste siano operative, prevedendo un sistema disciplinare atto a punire le violazioni di quest'ultime; questo primo profilo è definito da una valutazione di idoneità del giudice in termini di astrattezza, secondo una valutazione *ex post*.

Il secondo momento valutativo, che si esplica in termini di efficacia, è invece quello relativo all'attuazione del MOG; il giudice dovrà non solo appurare la presenza del documento che integra il MOG, ma anche valutare, in base a elementi concreti dipendenti da prove certe, **che l'ente abbia effettivamente reso operanti i protocolli di gestione**. Questo secondo profilo invece, è definito da una valutazione di idoneità del giudice in termini di **concretezza**. Il giudice valuterà l'idoneità o meno del MOG in ragione della sussistenza o meno della colpa organizzativa, qualora quindi l'ente non abbia adottato un'organizzazione adeguata, omettendo o violando le regole cautelari poste alla base della stessa struttura del MOG, secondo quanto previsto *ex* articolo 6 del Decreto.

Il giudizio relativo l'adeguatezza del MOG si concretizza nella verifica di compatibilità delle scelte organizzative d'impresa con i criteri enucleati dal Decreto.

Quest'ultimo ha quindi carattere prognostico, ed ha come *target* il rilievo di anomalie organizzative, da cui potrebbe essere derivato la commissione di un reato *ex* Decreto.

La giurisprudenza circa l'accertamento dell'idoneità del modello è risultata pressochè unanime, nel senso che quasi tutte le vicende giudiziarie relative a tale tema si sono concluse con l'ascrizione di responsabilità per l'ente; così, **il G.i.p. del Tribunale di Milano, con ordinanza del 20 settembre 2004**<sup>1</sup>, ha ritenuto inidoneo i MOG per la sussistenza di gravi carenze sia in tema di mappatura delle aree a rischio reato che di trasparente gestione delle risorse finanziarie, di controllo e di intervento disciplinare a tutela della corretta adozione del MOG stesso, di formazione dei dipendenti, di autorevolezza e di indipendenza dell'organo di vigilanza.

Il G.i.p., infatti, ha disposto la nomina di un commissario giudiziale nei confronti di quattro società di vigilanza ai cui amministratori erano ascritti diversi episodi corruttivi finalizzati all'aggiudicazione di pubblici appalti, nonché il delitto di truffa aggravata per aver falsamente attestato il corretto adempimento dei contratti stipulati con il Comune di Milano.

Il giudice trattando da subito il tema dell'idoneità del MOG, non solo ha fornito suggerimenti nel metodo redazionale del MOG stesso, ma ha anche attribuito una posizione prevalente all'organismo di vigilanza *ex art. 6 lett. b) del Decreto*, la cui composizione deve garantire la conoscenza da parte dei suoi componenti di specifiche competenze ispettive e consulenziali.

Il giudice nella citata sentenza, da un lato, ha sottolineato l'importanza della presenza di un sistema disciplinare che preveda sanzioni verso amministratori, direttori generali e *compliance officers*, i quali non abbiano saputo gestire e arginare le possibili lacune o/e violazioni del MOG; dall'altro la previsione di controlli cadenzati e a sorpresa volti a prevenire e a vigilare sulle possibili violazioni nelle aree di impresa più a rischio.

Nel caso di specie, il giudice ha concluso affermando che, affinché un MOG possa dirsi idoneo è necessario che sia modellato di volta in volta sull'impresa destinataria, essendo necessaria tra l'altro un'oculata analisi dell'osservanza dei singoli protocolli.

Ancora, **il Tribunale di Bari con la sentenza del 18 aprile 2005**, ha riconosciuto la responsabilità dell'ente per truffa ai danni dello Stato *ex art. 24 del Decreto*<sup>2</sup>, in virtù dell'inidoneità del MOG, ossia per la mancata predisposizione di un sistema disciplinare atto a sanzionare le possibili violazioni del MOG.)

Anche **il G.i.p. del Tribunale di Napoli con ordinanza del 27 Giugno 2007** ha disposto una sanzione interdittiva cautelare del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione per un anno a carico dell'ente per inidoneità del MOG<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Tribunale di Milano, 20 settembre 2004, in *Foro it.*, 2005, II, 528; Caso relativo a fatti di corruzione aggravata e truffa ai danni di un ente pubblico, a carico dei soggetti apicali delle società coinvolte per favorire le stesse, mediante la formazione di formazione associazione temporanea di imprese, nell'aggiudicazione degli appalti di servizi di vigilanza.

<sup>2</sup> La vicenda si inseriva nell'ambito di un procedimento penale riguardante un'associazione a delinquere finalizzata alla commissione di reati contro la pubblica amministrazione, volti all'aggiudicazione degli appalti dei servizi di pulizia ed ausiliario banditi da diversi enti pubblici del settore sanitario pugliese – soprattutto aziende AUSL di varie province ed alcuni Comuni –, procedimento in cui venivano emessi provvedimenti cautelari coercitivi nei confronti di numerosi indagati per tali reati, alcuni dei quali commessi in favore delle due società coinvolte.

<sup>3</sup> Il modello adottato dalla capogruppo e dalle controllate è stato ritenuto inadeguato sotto i seguenti profili:

- non erano specificati i requisiti di professionalità dei componenti dell'ODV;
- non era prevista, quale causa di ineleggibilità/decadenza, la condanna non definitiva per uno dei reati previsti dal d.lgs. 231;
- non erano specificati i requisiti di indipendenza dell'ODV;
- un componente dell'ODV della holding ricopriva la carica di membro del CDA nelle controllate;
- non erano previste sanzioni per la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'ODV;
- non erano previste sanzioni a carico dei soggetti apicali in caso di violazione dell'obbligo di vigilanza sui soggetti sottoposti;
- non era prevista l'obbligatorietà della formazione del personale;

Secondo il G.i.p. infatti, una volta individuate le aree di rischio, la società deve stabilire per ognuna di esse degli specifici protocolli di prevenzione che regolamentino nel modo più stringente ed efficace possibile le attività pericolose, sottoponendo le regole ad un'efficace e costante azione di controllo e presidiandole con altrettante ed adeguate sanzioni.

L'ente, secondo la stessa corte deve procedere ad un'esatta individuazione dei soggetti cui è rimessa l'adozione delle decisioni, all'individuazione dei parametri cui attenersi nelle scelte da applicare per la documentazione dei contatti, delle proposte, di ogni singola fase del momento deliberativo e attuativo della decisione.

**Unica (apparente) eccezione è il caso Impregilo del 2009<sup>1</sup>[4]**, in cui la sentenza del Gip sembrava chiarire che il MOG fosse efficace ed efficiente in quanto adottato in conformità delle linee guida di Confindustria.

In disaccordo con quanto statuito da G.u.p. e Corte d'appello milanese, la Cassazione ha ritenuto invece non idoneo il modello dell'Impregilo S.p.A, all'epoca della commissione dei reati contestati, annullando con rinvio la pronuncia della Corte di Appello di Milano del 2012.

In merito all'idoneità, la difesa di Impregilo s.p.a. evidenziava come il MOG fosse stato adottato dalla società tempestivamente e in virtù dei suggerimenti contenuti nelle linee guida emanate da Confindustria.

Ad avviso della Suprema Corte invece, il MOG adottato dall'ente non poteva definirsi adeguato ed efficacemente attuato, nonostante avesse fatto proprie le proposte delle organizzazioni di categoria, ed in particolare di Confindustria e Borsa Italiana: in relazione al rischio reato costituito dall'agiotaggio, il modello adottato da Impregilo S.p.A. avrebbe infatti mostrato i propri limiti nel momento della diffusione dell'informazione "*price sensitive*".

In particolare, a mancare sarebbe stato un adeguato controllo in quella fase da parte dell'organismo di vigilanza, dove i vertici sono apparsi *vinculis soluti*: ossia privi di ogni vincolo di controllo.

Ciò premesso, Sviluppo Campania S.p.A. (da ora in poi ..... ) ha predisposto un MOG in linea con le predette ed attuali prescrizioni normative e che sia realmente contestualizzato con l'attuale realtà aziendale ed attuato in ogni sua parte.

Infine, verranno implementati tutti i presidi di controllo ed attuate le relative sanzioni in caso di violazioni accertate

### 1.13 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/01 statuisce che "i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, 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".

### 1.14 Le Linee Guida di Confindustria

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001* di seguito anche "Linee Guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di Risk Assessment e Risk management attraverso le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- 
- per le aree sensibili non erano state adottate "previsioni specifiche, procedure esattamente determinate e determinabili, regole individuate anche nella loro rigida sequenza e funzionalmente dirette a garantire il conseguimento di precisi risultati.

<sup>1</sup> Tribunale di Milano, Ufficio del Giudice per le indagini preliminari, dott. Manzi, 17 novembre 2009.

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area o settore aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di commissione reati attraverso l'adozione di apposite procedure aziendali e protocolli di controllo;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e di quanto previsto dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.
  - obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria, sono:

- codice Etico che definisce principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
- struttura organizzativa sufficientemente formalizzata e chiara, soprattutto per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- sistema di comunicazione al personale e programma di formazione, ai fini del buon funzionamento del Modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e di quanto previsto dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza e previsione di specifici flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4 dicembre 2003, e successivamente in data 18 maggio 2004.

Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Decreto. Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate in quanto ritenute idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del medesimo Decreto. La nuova versione delle Linee Guida di Confindustria, aggiornata alle novità legislative che hanno esteso l'ambito applicativo della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti a ulteriori fattispecie di reato, era stata trasmessa al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008, sostituendo la precedente versione del 24 maggio 2004. In particolare, gli adeguamenti erano diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati - presupposto in materia di abusi di mercato,

pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio.

Da ultimo, nel marzo 2014, alla luce delle ulteriori novità legislative che hanno ampliato il catalogo dei reati presupposto, Confindustria ha nuovamente effettuato un aggiornamento delle Linee Guida.

La nuova versione adegua il precedente testo del 2008 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti della responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto; il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori; l'organismo di vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione; il fenomeno dei gruppi di imprese.

La Parte speciale, dedicata all'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study, è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto (*Delitti informatici, Delitti di criminalità organizzata, Falsità in strumenti o segni di riconoscimento, Delitti contro l'industria e commercio, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, Reati ambientali, L.190/12 – Corruzione tra privati, Impiego di cittadini di paesi terzi privi di permesso di soggiorno*), ma anche a introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati.

Come previsto dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6, co. 3), il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che il 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

## 2 Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Sviluppo Campania S.p.A.

### 2.1 Elementi costitutivi del “Modello” di Sviluppo Campania S.p.A.

Sviluppo Campania S.p.A. ha adottato il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, denominato il “Modello”) in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Nella predisposizione del Modello, Sviluppo Campania S.p.A. ha tenuto conto anche delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio.

In tale processo di analisi si è tenuto conto del fatto che i soggetti che operano all'interno di Sviluppo Campania S.p.A., in considerazione delle funzioni loro affidate, possono assumere il ruolo di incaricati di pubblico servizio e, in occasione dell'assunzione della qualifica di commissario di gara, il ruolo di Pubblico Ufficiale.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività ritenute sensibili con riferimento ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (*c.d. attività sensibili*), il Modello è finalizzato alla:

-	- promozione e valorizzazione di una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
-	- determinazione in tutti coloro che operano in nome e per conto di Sviluppo Campania S.p.A. della consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
-	- determinazione della consapevolezza che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Sviluppo Campania S.p.A. in quanto ( <i>anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio</i> ) sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui Sviluppo Campania S.p.A. intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
-	- introduzione di un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
-	- introduzione di principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
-	- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suddetti principi di controllo e, in particolare, delle misure indicate nel presente Modello;
-	- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del *management* e ai dipendenti della Società.

Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinati ai *partner* commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società.

Gli elementi costitutivi del Modello sono di seguito riportati:

-	- l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ( <i>c.d. mappatura delle attività sensibili</i> );
-	- la previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
-	- Codice Etico;
-	- un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
-	- un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
-	- un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;

•	- le procedure gestionali e le istruzioni operative per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
-	- un sistema di comunicazione e formazione del personale e dei componenti degli organi sociali, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni aziendali e delle relative modalità attuative;
-	- un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
-	- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
-	- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree ritenute a rischio;
-	- specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi sociali;
-	- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il modello si compone di:

una Parte Generale che riporta:	- il quadro normativo di riferimento
	- la realtà aziendale
	- l'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza di Sviluppo Campania S.p.A. con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi
	- la funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio
	- il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello
	- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello
una Parte Speciale che prevede:	le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa degli enti;
	i processi/attività sensibili, i relativi principi di controllo per i reati che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività ed i presidi (procure, procedure, regolamenti, istruzioni osservando i quali può essere prevenuta la commissione di tali reati-presupposto;
	una Sezione Speciale che descrive: le <i>“Misure di Prevenzione della Corruzione integrative del Modello 231/2001”</i> in una logica di coordinamento con le previsioni del c. 2 bis dell'art. 1 L. 190/2012 e smi e con quanto disposto dalla Delibera ANAC 1334/17
Sono inoltre previsti i seguenti Allegati:	- <b>ALLEGATO 1: ELENCO REATI:</b> è l'elenco delle fattispecie criminose, suddivise per famiglie di reato, che compongono il catalogo dei reati presupposto della responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/01;
	Allegato 2: Politica Aziendale e Impegno Etico: in occasione dell'attività di elaborazione del Modello e di aggiornamento del Codice Etico, la Società ha elaborato il documento <i>“Impegno Etico di Sviluppo Campania S.p.A.”</i> , al fine di descrivere i principi etici e di <i>“deontologia aziendale”</i> che la Società riconosce come propri e in base ai quali intende dunque improntare, nel rispetto delle leggi vigenti, lo svolgimento dell'attività e il perseguimento dello scopo sociale. Il documento richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire gli illeciti di cui al D. Lgs.231/2001, pertanto, costituisce parte integrante del Modello Organizzativo ed è costituito da: - Codice Etico, Codice di Comportamento e Codice Sanzionatorio (Allegato 2.1.)
	Allegato 3: Rischi e Allegato 4.bis Mappatura delle PRINCIPALI aree a rischio e dei relativi controlli (Risk-Control Matrix): a cui sono associati i principi di controllo a presidio dei rischi di commissione dei reati individuati;
	Allegato 4: Sistema di Reporting all'OdV: è il sistema dei Flussi Informativi che dovranno essere trasmessi periodicamente, secondo le tempistiche ivi indicate dai Responsabili di Funzione che operano nell'ambito delle attività sensibili, ovvero ad <i>“evento”</i> , a cura della Funzione coinvolta;
	Allegato 5: Schede di Evidenza: è una dichiarazione con cui ogni Responsabile di Funzione comunica all'OdV l'assenza di riscontro di anomalie o infrazioni in relazione



	alle prescrizioni del Modello.
	<b>Allegato 6:</b> Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023 – 2025
	Allegato 7: Procedure Internal Audit

Per ciò che concerne la diffusione, il Modello è formalmente comunicato a tutti gli organi sociali, nonché ai dirigenti apicali e ai dipendenti, mediante pubblicazione sulla rete intranet.

Sono tenuti a prendere visione del Modello anche i Terzi Destinatari con cui la Società intrattiene rapporti, i quali con la sottoscrizione dei relativi contratti prendono conoscenza del sito internet dove è stato pubblicato e dichiarano di adeguarsi a quanto ivi contenuto.

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex art. D. Lgs. 231/2001 è stato approvato dal Consiglio di amministrazione in data 12 settembre 2017. Il Modello è stato aggiornato ed integrato in relazione a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, concernente *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*. La norma, in uno con i successivi provvedimenti emanati a sua integrazione e attuazione, è comunemente nota con l'appellativo di *Legge Anticorruzione*. In conformità con quanto previsto dalla Legge Anticorruzione, lo Stato italiano ha emanato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) le cui disposizioni, unitamente alle indicazioni ed alle Linee Guida emanate dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) anche in materia di pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa costituiscono il principale punto di riferimento del reticolo normativo con il quale si vuole porre a freno al fenomeno dilagante della corruzione.

Il PNA è rivolto agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari.

Per enti di diritto privato in controllo pubblico s'intendono le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi in favore delle pubbliche amministrazioni, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

Per effetto del D. Lgs. 97/2016, le società in controllo pubblico, oltre al Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), devono dotarsi di *misure integrative ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*.

La scelta di Sviluppo Campania spa in tal senso è stata quella di integrare il proprio Modello con misure di organizzazione e gestione idonee a prevenire, nelle attività che vengono svolte, ulteriori fatti corruttivi in danno della Società in coerenza con le finalità della Legge 190/2012.

In tale contesto e quadro normativo di riferimento, Sviluppo Campania S.p.A. si è avvalsa comunque della possibilità concessa dalla norma di integrare il sistema di controllo, di prevenzione e di contrasto alla corruzione richiesto dalla L.190/2012 nel proprio Modello, in occasione dell'attività di revisione del Modello, condotta nel corso del 2023.

L'adeguamento della Società alle linee guida contenute nelle determinazioni ANAC (*in ultimo alla delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017*) ha richiesto, quindi, il necessario aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n.231/2001, estendendo l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D. Lgs. n. 231/01 ma anche a tutti quelli considerati nella L. n. 190/2012, ricomprendendo tutti i reati compresi nel Libro II/Titolo II/Capo I del C.P. dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto da Sviluppo Campania S.p.A. al fine di:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- adottare interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- determinare una piena consapevolezza all'interno dell'organizzazione che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone Sviluppo Campania a gravi rischi sul piano reputazionale e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del/i soggetto/i che commette/ono la violazione;

- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuazione delle misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- considerare il contrasto alla corruzione come uno degli elementi della performance aziendale, nell'ottica di una più ampia gestione del rischio;
- prevedere, per le attività ritenute maggiormente a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- definire gli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) circa il funzionamento e l'osservanza delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, con particolare riguardo alle attività valutate maggiormente a rischio di corruzione;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra la Società ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti di fornitura.

È opportuno evidenziare che, per pretendere il rispetto delle regole, occorre creare un ambiente di diffusa condivisione della necessità della loro osservanza; per tale ragione Sviluppo Campania spa ha avviato un piano di sensibilizzazione in tal senso, attraverso formazione specifica a favore del proprio personale. Gli strumenti per far fronte ai rischi, nelle materie in cui è evidente il raccordo tra le due normative, sono stati valutati individuando sia le attività potenzialmente esposte al rischio di corruzione (in quanto ricadenti tra le fattispecie di cui ai reati previsti dall'art. 25 “*Concussione e corruzione*” del Decreto 231/01), sia le attività individuate come potenzialmente esposte al rischio di corruzione così come classificate e individuate nell'apposita sezione del Modello.

### 3 L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001

#### 3.1 L'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, l'istituzione di un organismo interno della persona giuridica (di seguito "Organismo di Vigilanza") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i seguenti requisiti:

- a) **autonomia<sup>1</sup> e indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'Organismo di Vigilanza nell'Ente "*deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente*" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo di Vigilanza deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa e indipendenza, "*è indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello*".
- b) **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo di Vigilanza per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono avere nel loro complesso conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria. È essenziale, infatti, la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.
- c) **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne il continuo aggiornamento, l'Organismo di Vigilanza deve, in sintesi:

- essere indipendente e in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
  - essere collocato in una posizione gerarchica più elevata possibile;
  - essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
  - essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;
  - essere privo di compiti operativi;
  - avere continuità d'azione;
  - avere requisiti di professionalità;
  - realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Organo Amministrativo nel suo insieme.
- Considerati la stretta connessione e l'opportuno raccordo tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, ed anche ai fini della semplificazione dei controlli per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla legge n. 190/2012 e quelli per la prevenzione dei rischi di cui al D. Lgs. 231/2001, le attività di monitoraggio del RPCT saranno svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di Vigilanza. A tal fine, il RPCT e l'Organismo

---

<sup>1</sup> Al fine di garantire l'autonomia l'Odv in SVILUPPO CAMPANIA S.P.A. è collocato nell'Organigramma nella posizione di Staff a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione.

di Vigilanza valuteranno le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio al fine di evitare duplicazioni e massimizzare l'efficacia dei controlli.

- Infatti, pur nel rispetto della reciproca e rispettiva autonomia propria dei due ruoli e della distinzione degli stessi anche in termini di responsabilità attribuite e di perimetri di intervento, in considerazione dell'integrazione tra le Misure integrative di prevenzione della corruzione ed il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolgerà le proprie attività in sintonia con l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza potrà decidere di invitare il RPCT, alle adunanze dell'ODV in cui viene posta all'ordine del giorno la programmazione degli interventi di verifica su aree a rischio rilevanti in merito ai reati contro la pubblica amministrazione.
- L'Organismo di Vigilanza dovrà segnalare al RPCT situazioni non direttamente rilevanti ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001, ma di potenziale attinenza al sistema dei controlli introdotti dal medesimo RPCT.

### 3.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza in Sviluppo Campania spa

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, tra le quali *in primis* Confindustria, **Sviluppo Campania spa** ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in una struttura collegiale<sup>1</sup>.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza<sup>2</sup> devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare collegialmente un controllo operativo e una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, assicurando l'efficace applicazione del Modello nel rispetto di tutte le procedure aziendali sottoposte a vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può, per particolari problematiche, avvalersi, all'occorrenza, della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferita dalla Società specifica consulenza.

Nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo ed è individuato nel seguente organo collegiale composto da tre esperti esterni, in possesso della necessaria autonomia, indipendenza e di professionalità mirata alla natura dei reati presupposto.

L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente all'Organo Amministrativo i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

I principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza, nonché le regole operative di funzionamento, e tutti gli aspetti connessi al concreto svolgimento dell'attività dell'Organismo stesso sono previsti nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza che si richiama in ogni sua parte, onde formarne parte integrante e sostanziale del presente Modello.

---

<sup>1</sup> Nomina avvenuta con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2019

<sup>2</sup> I componenti dell'OdV possono essere soggetti interni o esterni al soggetto collettivo non essendo prevista dalla norma o dalla dottrina/giurisprudenza alcuna preclusione generale. Si rammenta che il Decreto prevede che negli Enti di Piccole dimensioni il Ruolo di organo di controllo potrà essere svolto direttamente dall'organo di vertice.

Possono essere nominati membri dell'OdV:

- personale aziendale;
- professionisti esterni;
- personale interno e professionisti esterni.

Al fine però di garantire il rispetto dei requisiti di autonomia ed indipendenza sono state individuate delle incompatibilità:

- soci e componenti dell'Organo di vertice;
- personale in posizione apicale che svolga compiti in posizione/aree a rischio.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità riportati nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza





In casi di particolare gravità, l'Organo Amministrativo potrà comunque disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Per lo svolgimento di attività operative collegate o propedeutiche alle attività di controllo, l'Organismo può avvalersi di risorse dedicate e/o reperite indicate dall'Organo Amministrativo, nonché di competenze professionali esterne alla Società, laddove l'attuazione o l'aggiornamento del Modello necessitino l'approfondimento di particolari tematiche e non vi siano all'interno della società le competenze necessarie.

L'Organo Amministrativo della Società garantisce all'Organismo di Vigilanza autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della Società a rischio - reati, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale.

### 3.3 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti che è chiamato a svolgere l'OdV sono a titolo esemplificativi indicati (**Cfr. Riquadro 0**) di seguito.

Riquadro 0: Le attività che deve svolgere l'Organismo di Vigilanza		
Verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste da modello		Suggerisce e promuove l'emanazione di nuove disposizioni procedurali o integrative/modificative delle stesse
Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a disposizione del medesimo OdV		Interpretare la normativa rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs 231/01 e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'Organo di Vertice le possibili aree di intervento
Coordinarsi con il referente aziendale per le Risorse Umane HR (o funzione a ciò preposta) per la definizione dei programmi di formazione per il personale		Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dal soggetto collettivo
Monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso		Effettuare specifiche verifiche sulla reale idoneità del Modello alla prevenzione dei reati

I compiti che devono essere svolti dall'OdV si basano su una serie di aspetti di cui due sono assolutamente fondamentali: **effettività ed adeguatezza**.

Su di essi deve essere imperniata l'intera attività dell'OdV.

Mentre con il riferimento alla verifica sull'effettività si intende un controllo di tipo formale circa i seguenti aspetti:

- 1) il personale è stato informato adeguatamente circa l'esistenza del sistema 231?;
- 2) il personale ha partecipato all'attività di formazione;
- 3) il personale è a conoscenza delle parti speciali che deve applicare?

Il riferimento all'adeguatezza, invece, richiama la necessità, da parte dell'OdV, di procedere ad un esame di merito circa l'idoneità preventiva del sistema 231 ed in particolare un esame relativo all'applicazione dei punti di controllo per comprendere se essi in base alla concreta ed attuale operatività del personale sono da ritenere ancora idonei oppure possano essere aggiranti con comportamenti che non integrano la fraudolenta violazione.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'Organo Amministrativo che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Esclusivamente ai fini dello svolgimento dei compiti assegnati e solo in riferimento alle circostanze che comportino la responsabilità di **Sviluppo Campania spa** ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza ha accesso, senza alcun tipo di limitazione, alle informazioni aziendali ritenute necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Le richieste di documentazione o di informazione dirette dall'Organismo di Vigilanza alle varie funzioni aziendali o ai dipendenti interessati dovranno avere forma scritta.

Durante la propria attività, l'Organismo di Vigilanza, osservando un comportamento eticamente corretto, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unici referenti gli organi sociali.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'Organo Amministrativo di Sviluppo Campania S.p.A. curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

#### 3.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al Modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 231.

L'organizzazione di un flusso informativo strutturato rappresenta uno strumento per garantire l'efficacia e la continuità dell'attività di vigilanza sull'idoneità e l'effettiva attuazione del Modello nonché per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale violazione del Modello.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e implicano un'attività di verifica accurata di tutti i fenomeni rappresentati secondo l'ordine di priorità ritenuto opportuno.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di **Sviluppo Campania S.p.A.** ai sensi del Decreto.

I flussi informativi sono un elemento di particolare importanza affinché il sistema 231 possa essere correttamente sorvegliato da parte dell'OdV; infatti, in loro assenza l'organismo di controllo non potrebbero essere informato di quanto avviene in azienda.

Ovviamente tale discorso assume rilevanza nella fase della progettazione dei flussi (**Cfr. Tabella 4**) che devono trovare la loro base nei protocolli di controllo.

Tabella 4: Flussi informativi verso l'OdV			
Accadimenti indicati nella parte generale del Modello di prevenzione 231/2001	Accadimenti indicati nella parte speciale (Protocolli) del Modello di prevenzione 231/2001	Le violazioni delle procedure indicate nei Protocolli	Il compimento di fattispecie criminose
Informano l'OdV per lo più di ciò che accade a livello organizzativo all'interno della società	Informano l'OdV di quel che sta per accadere o sta accadendo in un'area a rischio reato	Informano l'OdV dell'avvenuta violazione di una procedura di controllo 231/2001	Informano l'OdV della Commissione di un reato 231/2001

Al fine di agevolare il personale chiamato a svolgere i flussi informativi, Sviluppo Campania S.p.A. fornisce uno schema (Cfr. Tabella 5) nel quale per ogni protocollo è abbinato il relativo flusso che deve essere ripartito con le seguenti voci:

- 1) attività da segnalare;
- 2) tempistica;
- 3) contenuto della segnalazione;
- 4) personale che deve effettuare la segnalazione.

Tabella 5: Schema di Flusso informativo in Sviluppo Campania S.p.A. verso l'OdV nel Protocollo di Controllo			
Attività da segnalare	Tempistica	Contenuto	Personale che deve svolgere la segnalazione
Inizio attività di lavorazione di un bando di gara dopo l'approvazione dell'Organo di vertice (punto ..del protocollo)	Immediata	Copia del Bando e Copia dell'autorizzazione scritta Organo di Vertice	Responsabile Ufficio gare
Invio della documentazione all'Ente Appaltante	Immediata	Scheda di evidenza (Cfr.Allegato5)	Responsabile Ufficio gare
Ogni criticità rilevante ai fini del Modello 231/2001 e del Codice Etico	Immediata	Scheda di evidenza (Cfr.Allegato5)	Tutto il personale coinvolto nella procedura

Ulteriori flussi che la parte generale deve contenere attengono ad eventuali violazioni del sistema di prevenzione e permettono all'OdV di svolgere al meglio i propri compiti di controllo.

In tale senso troverà applicazione la specifica disciplina **sul cosiddetto Whistleblowing (Allegato 14 bis)** che è stata inserita all'articolo 6, commi da 2 bis a 2 quater.

In particolare in Sviluppo Campania S.p.A. la disciplina prevede che:

- sono attivati più canali<sup>1</sup> che consentono ai soggetti apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

<sup>1</sup> Mail [odv@svilup pocampania.it](mailto:odv@svilup pocampania.it)



- sono attivi canali informatici di segnalazione<sup>1</sup> idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- è formalizzato nel Regolamento il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sono inserite nel sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- è disciplinato che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo come sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni ai sensi del articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante;
- è esplicitato nella procedura che è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legato all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In Sviluppo Campania S.p.A. le segnalazioni si presunte violazioni del Modello possono essere fatte anche attraverso le seguenti caselle di posta elettronica [odv@svilup pocampania.it](mailto:odv@svilup pocampania.it)

In conclusione, I flussi informativi sono di quattro tipi:

#### 1. Le segnalazioni<sup>2</sup>

Dovranno essere formulate in forma scritta ed hanno ad oggetto ogni violazione o sospetta violazione del Modello. Le segnalazioni non sono soggette a specifica periodicità e sono inviate in ogni momento, ove se ne verifichino le condizioni da parte di qualunque destinatario del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:
  - a) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente;
  - b) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società;
  - c) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- tutti i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, sono tenuti a effettuare la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal MOG aziendale;
- l'Organismo di Vigilanza deve essere informato sull'evoluzione delle attività eventualmente intraprese nelle aree a rischio individuate dal Modello e concordate con le altre funzioni aziendali nel corso di eventuali riunioni, e/o sulle modifiche dell'organizzazione aziendale;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi, e monitora l'osservanza da parte della Società della procedura Whistleblowing a tutela dei soggetti segnalanti;
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita ai componenti dell'Organo Amministrativo e/o del Collegio Sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente dell'Organo Amministrativo (Presidente Organo Amministrativo e/o Amministratore Unico) ovvero, se riguardante lo stesso Presidente dell'Organo Amministrativo al Presidente del Collegio Sindacale.

---

<sup>1</sup> Mail [odv@svilup pocampania.it](mailto:odv@svilup pocampania.it)

<sup>2</sup> Le segnalazioni potranno essere svolte in **SVILUPPO CAMPANIA S.P.A.** per via gerarchica, tramite il Responsabile di processo o direttamente all'OdV. Gli strumenti attraverso i quali effettuare le segnalazioni possono essere: e-mail dedicata; modulo informatico; sito intranet aziendale; fax; cellulare; casella postale; incontro, etc. così da agevolare quanto più possibile la circolazione delle segnalazioni verso l'OdV.



I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con errore non scusabile e/o in mala fede.

## 2. Flussi informativi specifici

Sono contenuti all'interno **dell'Allegato n. 4 Sistema di reporting all'OdV** e dovranno essere trasmessi secondo le tempistiche ivi indicate a cura dei Responsabili di Funzione che operano nell'ambito di attività sensibili. Concernono ad esempio:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo in attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

## 3. Informazioni rilevanti

Sono contenute all'interno **dell'Allegato n. 4 “Sistema di reporting all'OdV** e dovranno essere trasmesse *ad evento* a cura dei Responsabili di Funzione.

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come a rischio (ad es., decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale; notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici; ecc.);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello, sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

## 4. La scheda di evidenza

- È una dichiarazione con cui ogni Responsabile di Funzione comunica all'OdV l'assenza di riscontro di anomalie o infrazioni in relazione alle Prescrizioni del Modello. Tale dichiarazione dovrà essere trasmessa, con periodicità annuale, in **conformità all'Allegato 6**, qualora il Responsabile di Funzione non abbia effettuato segnalazioni nello stesso arco temporale.

### 3.4 Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutti i casi di violazione sospettata o conclamata della normativa interna e/o esterna, e/o delle procedure interne e/o del Modello, anche quelle di natura ufficiosa, devono essere immediatamente comunicate per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, con salvezza degli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

La Società, per garantire la segretezza delle informazioni raccolte dall'Organismo circa la violazione del Modello, istituisce una casella postale e un indirizzo di posta elettronica, il cui accesso è riservato esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza, che avranno cura di protocollare e conservare le informazioni ricevute in modo da garantirne la segretezza.

Nel dettaglio, le segnalazioni possono essere inviate per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:

- e-mail: .....
- lettera all'indirizzo: Sviluppo Campania S.p.A.  
Organismo di Vigilanza 231  
Via Terracina 230 - Napoli

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da mettere in atto, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza decida di procedere a indagine, questi assicura che l'attività possa avere valenza probatoria nella possibilità di futuro coinvolgimento dell'Autorità Giudiziaria.

Una volta accertata la violazione, l'Organismo di Vigilanza:

- invita la Società ad avviare l'appropriato provvedimento disciplinare per l'applicazione della sanzione, così come prevista dal sistema disciplinare;
- promuove, eventualmente, l'aggiornamento del Modello mediante eventuali integrazioni e/o modifiche.

A seconda che si tratti di tematiche connesse alla L.231/2001 oppure alla L.190/2012 le segnalazioni potranno pervenire all'OdV o al RPCT. Si tratta di due diversi canali informativi (*l'uno della legge n.190/2012, indirizzato al RPCT, l'altro ai sensi del d. lgs. n.231/01 rivolto all'OdV*) così come meglio specificato nel Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza (PTPC). Per la regolamentazione dei flussi informativi da/verso il RPCT si richiama, inoltre, la procedura aziendale *Gestione segnalazione illeciti (c.d. whistleblowing)*.

Le informazioni, le segnalazioni e i *report* previsti nel presente paragrafo sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database (informatico e/o cartaceo)*, dotato di adeguate caratteristiche di sicurezza.

L'accesso al *database* è consentito ai membri dell'Organismo di Vigilanza, dell'Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale.

### **3.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- su base continuativa, direttamente all'Organo Amministrativo (Presidente e/o Amministratore Delegato e/o Amministratore Unico);
- su base periodica, almeno semestrale, all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale.

Nell'ambito dell'attività di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- a) al termine delle verifiche, verbali contenenti i risultati delle attività svolte per darne comunicazione all'Amministratore Unico e al Management coinvolto;
- b) una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di

- adeguamento del Modello o delle procedure, etc.) e un piano delle attività previste per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera;
- c) una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad es., notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, di significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, e che sarà cura dell'OdV presentare all'Organo Amministrativo.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali con cui lo stesso interagisce ovvero a cui riferisce, devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'Organo Amministrativo deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, e ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza o i singoli suoi componenti potranno essere convocati in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo e/o dal Collegio Sindacale o potranno a loro volta presentare richiesta in tal senso. Successivamente, i membri dell'Organismo di Vigilanza interessati provvederanno ad illustrare l'esito degli incontri all'intero Organismo di Vigilanza.

### 3.6 Organismo di Vigilanza e GDPR

Tema particolarmente rilevante nell'ambito dell'attività dell'OdV è rappresentato dalla compliance al Regolamento UE n.°679/2016 - cosiddetto GDPR.

Si ritiene che ai fini Privacy l'OdV non possa essere inquadrato nella figura del Titolare del Trattamento dati personali essendo i suoi compiti e le finalità del trattamento dei dati personali individuati dalla norma. Stesso discorso deve svilupparsi per la qualifica di **Responsabile del Trattamento dati personali** da parte dell'OdV e ciò in quanto con l'entrata in vigore del Regolamento n°679/2016 il Responsabile può essere esclusivamente un soggetto esterno al Titolare, circostanza che non si verifica nel caso in esame essendo l'Organismo interno all'Ente.

Tutto ciò molto brevemente accennato determina che l'Ente/Titolare (o Responsabile) del Trattamento dei dati personali debba predisporre gli Asset di sicurezza informatica, nonché, i documenti (ad esempio l'informativa sul trattamento dei dati personali) da fornire all'OdV.

### 3.7 Il Regolamento dell'OdV

Il Regolamento dell'OdV è un documento interno all'Organismo medesimo che ha la funzione di disciplinare la vita<sup>1</sup>; il Regolamento dovrà essere redatto ed approvato dal medesimo organismo senza alcun intervento da parte del vertice aziendale a cui si potrà al più trasmettere per conoscenza.

Da ciò deriva che il documento in parola non dovrà essere approvato dall'organo di vertice.

Il regolamento deve contenere, come si accennava, tutti quegli aspetti inerenti la vita dell'OdV su cui lo stesso ha la possibilità di intervenire; da ciò deriva che non potranno esservi inseriti i temi già trattati nella parte generale in quanto su di essi l'OdV non ha alcuna possibilità di intervento modificativo.

<sup>1</sup> **È interesse di Sviluppo Campania S.p.A., senza voler in alcun modo minare l'autonomia dell'ODV** nella definizione del contenuto del Suo regolamento interno, specificare alcuni elementi che andranno ivi inseriti seguendo le linee guida di seguito indicate; infatti, è vero che il Regolamento è un atto proprio dell'OdV, ma la priorità per Sviluppo Campania S.p.A. è quella di avere un sistema 231/2001 che sia, nel suo complesso, efficace; da ciò discende che l'OdV dovrà redigere il proprio Regolamento, in piena indipendenza, dando però adeguato riscontro ai punti seguenti oltre alle statuizioni che, in totale ed incondizionata autonomia, vorrà regolamentare: l'attività dell'OdV dovrà essere documentata in maniera formalizzata, dettagliata e non analitica e riassuntiva.

In particolare a titolo esemplificativo il Regolamento deve contenere:

- 1) i quorum deliberativi;
- 2) la gestione delle segnalazioni;
- 3) la documentazione da utilizzare durante le verifiche;
- 4) le suddivisioni dei compiti all'interno dell'OdV;
- 5) la gestione della/delle e-mail facenti capo all'OdV.

### **3.8    3.9 Il programma delle verifiche**

Per quel che riguarda il Piano delle Verifiche esso è redatto ed approvato dal medesimo OdV con cadenza annuale; in tale documento sono indicati i controlli pianificati che esso prevede di svolgere.

In tale atto ovviamente non sono trascritti i controlli a sorpresa che l'OdV dovrà svolgere nel corso dell'anno.

Nel caso in cui si notifichi al vertice il piano di verifiche sarà preferibile omettere quei che riguardano il vertice medesimo così da renderli maggiormente efficaci.

Il Piano di intervento è piena applicazione dei principi di autonomia ed indipendenza.

## 4 Sistema disciplinare

### 4.1 Funzione del sistema disciplinare

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Decreto indica le esigenze cui il Modello deve rispondere stabilendo che l'Ente deve "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" (art. 6, comma 2, lett. e), art. 7, comma 4, lett. b).

È necessario, in ogni caso che qualsiasi provvedimento sanzionatorio debba rispettare, se irrogato a lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (*c.d. Statuto dei Lavoratori*), dall'applicabile CCNL e/o da normative speciali.

Il Modello di **Sviluppo Campania S.p.A.** integrato ai sensi e per gli effetti della L.190/2012 e s.m.i. è costituito dal complesso di principi, regole e previsioni contenute in ogni sua parte (*Documento descrittivo del modello organizzativo, Codice Etico, Mappatura delle attività sensibili*), ivi compreso il Sistema Disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del Modello.

Il Sistema Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, e ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme aziendali interne, incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse dai soggetti posti in posizione *apicale*, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

Il procedimento disciplinare instaurato, è del tutto autonomo rispetto alla pendenza e all'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare<sup>1</sup>.

### 4.2. I Soggetti Destinatari

#### 4.2.1 Gli Amministratori, i Sindaci, e i Revisori

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei suoi allegati devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione aziendale, una posizione *c.d. apicale*.

Ai sensi dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa

---

<sup>1</sup> Si precisa sul punto che l'art. 653 c.p.p., rubricato *efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare*, prevede che:

- 1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.
- 1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che *“l' imputato lo ha commesso”*.

dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente.

In tale contesto, assume rilevanza la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società, indipendentemente dalla forma giuridica della Società o dal sistema di *governance* adottato.

In aggiunta agli Amministratori e ai Sindaci, assume rilevanza la posizione dei soggetti che operano per la Società incaricata della revisione cui la Società affida l'incarico di curare il controllo contabile.

Pur costituendo soggetto esterno alla Società, il Revisore è equiparato, ai fini di quanto previsto nel Sistema Disciplinare, agli Amministratori ed ai Sindaci, anche in considerazione dell'attività svolta.

#### 4.2.2 Altri Soggetti in Posizione Apicale

Nel novero dei soggetti in c.d. *posizione apicale*, oltre agli Amministratori, ai Sindaci e al Revisore, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, i Responsabili di Direzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti che possono anche assumere la qualifica di *datori di lavoro* ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (*ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, etc.*).

#### 4.2.3 I Dipendenti

L'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, come detto, prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti *sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale*.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto.

Nell'ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

#### 4.2.4 Altri Soggetti Tenuti al Rispetto del Modello

Il Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (*di seguito denominati anche Terzi Destinatari*) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria e organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto *apicale*, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti ed i partner.

#### 4.3 Le Condotte Rilevanti

Ai fini del Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività sensibili di cui alle Parti Speciali;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione; e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai tre punti successivi;
- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai due punti successivi;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto successivo;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

#### 4.4 Il sistema disciplinare e le Sanzioni

Il modello prevede un sistema sanzionatorio che disciplina (a tal proposito si rinvia anche all'Allegato 2.1.- Codice Etico di Comportamento e Sanzionatorio) i provvedimenti che saranno adottati per le diverse possibili violazioni/omissioni delle prescrizioni contenute nel modello medesimo.

Alla notizia di una violazione del Modello comunicata dall'Organismo di Vigilanza, è dato avvio alla procedura di accertamento da parte della Società. Nel caso in cui, a seguito dell'accertamento, sia provata la violazione del Modello, è individuata e irrogata, da parte della Società, nei confronti dell'autore della condotta censurata la sanzione come di seguito indicata.

All'Organismo di Vigilanza viene inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione ovvero una comunicazione da parte dell'Organo Amministrativo o figura da esso delegata di chiusura del procedimento senza seguito.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati seguenti elementi:

- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- il concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la recidività del suo autore.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;



- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di **Sviluppo Campania spa** di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

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

#### 4.4.1 Nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e del Revisore

In caso di violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di Amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Organo Amministrativo convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data dell'adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dall'Amministratore Unico.

In occasione dell'adunanza dell'Organo Amministrativo, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, sono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Organo Amministrativo, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, l'Organo Amministrativo provvede senza indugio a convocare l'Assemblea per le relative deliberazioni.

La delibera dell'Organo Amministrativo, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, a cura dell'Organo Amministrativo, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza, per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.



In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, sarà instaurato il procedimento previsto dai successivi paragrafi per i Dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, l'Organo Amministrativo delibera la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.3 da parte del Revisore, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore fino al 50%;
- la revoca dall'incarico.

#### 4.4.2 Nei confronti delle figure apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.3 da parte di una figura apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dall'art. 27 del CCNL - Dirigenti delle Aziende del Credito - in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1), par. 4.3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 4 e 5), par. 4.3, sarà applicata la sanzione della multa;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), par. 4.3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ovvero quella del licenziamento con preavviso;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7), par. 4.3, sarà applicata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità di applicare misure più gravose in considerazione delle circostanze richiamate al paragrafo 4.4.

#### 4.4.3 Nei confronti dei Dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di **Sviluppo Campania spa** degli obblighi previsti dall'art. 2104<sup>1</sup>, comma 2, del codice civile.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di **Sviluppo Campania spa** costituisce sempre illecito disciplinare.

---

<sup>1</sup> Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro: comma 1 "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale"; comma 2 "Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

I provvedimenti irrogabili ai dipendenti, nel rispetto delle misure previste dall' art.7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall' apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Per i dirigenti non "apicali" e i quadri direttivi, è fatta salva l'applicabilità delle eventuali diverse previsioni rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto.

In particolare:

Per le violazioni di cui ai nn. 1) e 2) par 4.3, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto;

Per le violazioni di cui al n. 3), par 4.3, sarà applicata la sanzione della multa non superiore a 4 ore di retribuzione;

Per le violazioni di cui ai nn. 4) e 5) par 4.3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;

Per le violazioni di cui al n. 6) par 4.3, sarà applicata la sanzione licenziamento con preavviso;

Per le violazioni di cui al n. 7) par 4.3, sarà applicata la sanzione licenziamento senza preavviso.

E' fatta salva, in ogni caso, la possibilità di applicare misure più gravose in considerazione delle circostanze richiamate al paragrafo 4.4.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti e/o affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

#### **4.4.5 Nei confronti dei Terzi Destinatari**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo e al responsabile di funzione delegato alla gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, responsabile di funzione interessato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il responsabile di funzione invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del responsabile di funzione interessato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 4.3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 4) e 5), par. 4.3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 6), par. 4.3, sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 7), par. 4.3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste nel paragrafo 4.3, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

## 5. Il sistema informativo e formativo: formazione e comunicazione

### 5.1 Premessa

Affinché le attività di prevenzione del rischio reati siano effettivamente eseguite, occorre che di esse sia data un capillare, completa, chiara ed effettiva informazione a tutti i destinatari del modello, provvedendo a curarne anche la formazione ed eseguendo periodicamente delle attività di controllo.

La formazione in azienda deve principalmente perseguire lo scopo di chiarire:

- le procedure interne, con adeguato focus sulle ragioni che le determinano;
- cosa ci aspetta dai soggetti coinvolti nelle procedure 231/2001;
- gli aspetti relativi agli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e la tutela del segnalante.

In base alla tipologia di personale coinvolto sarà opportuno diversificare le modalità di somministrazione della formazione.

In conclusione, **Sviluppo Campania spa** intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello.

In particolare, obiettivo di **Sviluppo Campania spa** è facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di **Sviluppo Campania spa** in forza di rapporti contrattuali. L'attività di comunicazione e formazione, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Spetterà all'Organismo di Vigilanza monitorare l'attività di comunicazione e formazione.

### 5.2 Dipendenti e componenti degli Organi Sociali

Ogni dipendente è tenuto a:

- 1) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- 2) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- 3) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Il Modello è diffuso ai dipendenti tramite pubblicazione sul sito intranet aziendale; l'Impegno Etico, le linee guida sul conflitto di interessi e la relativa lettera sono consegnate *brevi manu* ai dipendenti che sottoscrivono per presa visione dei contenuti del Modello nonché al fine di condividere, accettare e rispettare, valori, principi e regole contenuti nell'Impegno Etico.

Il Modello è comunicato tramite posta certificata ai componenti degli Organi Sociali di **Sviluppo Campania spa**

Il **Codice disciplinare** è affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (*Statuto dei Lavoratori*)

### 5.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con **Sviluppo Campania spa** rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (*ad es., partner commerciali, consulenti, distributori e altri collaboratori autonomi*).

A tal fine, questi ultimi vengono resi edotti della pubblicazione del Modello sul sito internet della Società mediante clausola appositamente inserita nel contratto. Con la medesima, inoltre, essi dichiarano che con la sottoscrizione del contratto si adeguano alle prescrizioni ivi contenute, nonché di aver preso visione del Codice Etico adottato dalla Società e di impegnarsi ad osservare comportamenti conformi a quanto ivi previsto, a pena di risoluzione del contratto.

### 5.4 Attività di formazione

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

**Sviluppo Campania spa** persegue, attraverso un adeguato programma di formazione (Cfr. **Riquadro 1**) rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al

fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno. La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

Riquadro 1: Modello di Gestione della Formazione in Sviluppo Campania spa	
Tempistica	<p>L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs 231/2001 e codice Etico è obbligatoria e deve essere almeno una volta l'anno nei confronti dei destinatari del Modello (apicali e sottoposti all'altrui vigilanza) e in ogni caso si renda necessario a giudizio dell'OdV.</p> <p>Particolare attenzione dovrà essere posta da parte dell'OdV proprio per quel che attiene la cadenza temporale della formazione per i soggetti delle aree a rischio.</p> <p>Tali valutazioni dovranno essere svolte per iscritto da parte dell'OdV sentito anche il Responsabile HR.</p>
Modalità di effettuazione	<p>Nella pianificazione delle attività formative l'OdV deve differenziarle in base alla circostanza che sia destinata a tutto il personale della Società o al personale delle aree a rischio.</p> <p>In particolare la formazione è garantita:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- da incontri di formazione a cadenza periodica stabiliti dall'OdV;</li> <li>- dalla predisposizione di materiale informativo relativo al sistema di controllo in parola.</li> </ul> <p>Per tutti i corsi tenuti l'OdV coadiuvato dall'HR, dal RPCT e dal Responsabile qualità predisporrà una documentazione da cui si evinca con chiarezza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i temi trattati;</li> <li>- i formatori;</li> <li>- il personale coinvolto;</li> <li>- il personale presente (fogli di presenza firmati);</li> <li>- la documentazione rilasciata;</li> <li>- i test di riscontro, con le relative modalità di somministrazione, che andranno svolti alla fine dell'attività formativa in presenza del formatore.</li> </ul>

Il Piano formativo è articolato, in relazione ai contenuti e alle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione e i relativi contenuti sono articolati secondo moduli distinti per destinatari in relazione al livello e ruolo organizzativo:

- per responsabilità (dirigenti, responsabili di Struttura, risorse con deleghe specifiche, altri dipendenti), anche da erogare secondo una logica top-down al fine di garantire adeguato e pervasivo processo di trasmissione della conoscenza;
- per ruolo professionale in relazione alle attività svolte con particolare riguardo ai ruoli che svolgono attività specifiche o “sensibili” ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (componenti dell'Organismo di Vigilanza e collaboratori, ruoli di controllo interno, ruoli di coordinamento, ecc.);
- neoassunti e nuovi incarichi: particolare attenzione viene dedicata sia ai nuovi assunti (deve essere previsto modulo formativo in materia da includere nel set formativo iniziale obbligatorio) sia al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi/ruoli, in particolare se relativi a ruoli/attività specifiche o “sensibili”.

La formazione prevede i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e L. 190/2012 in materia di prevenzione dei rischi di corruzione) nonché il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi che, avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'attività formativa è svolta attraverso sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative standard già adottate, a seconda del contenuto e dei destinatari.

I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (*ad esempio estensione della responsabilità amministrativa dell'Ente a nuove tipologie di reati*), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

È compito dell'Organismo di Vigilanza:

- verificare la completa attuazione del piano di formazione, anche se svolta nell'ambito delle attività formative promosse dal RPCT;
- effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

#### 5.5 Comunicazione e pubblicità del Modello

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, **Sviluppo Campania spa** dà piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

L'Organismo di Vigilanza promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

#### 5.6 Informativa ai Collaboratori e Partner

**Sviluppo Campania spa** promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dall'Impegno Etico e dal presente Modello anche tra i consulenti, i partner, i collaboratori a vario titolo, gli utenti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che gli Uffici competenti di Sviluppo Campania S.p.A. sentito l'Organismo di Vigilanza, provvederanno a inserire negli schemi contrattuali di riferimento.

## 6 Adozione del modello – Criteri di aggiornamento e adeguamento del modello

### 6.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza redige un documento descrittivo delle attività di vigilanza attraverso il quale pianifica le proprie attività prevedendo:

- a) un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno,
- b) la determinazione delle cadenze temporali dei controlli,
- c) l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi,
- d) la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati,
- e) le modalità di comunicazione e di condivisione di risultati delle attività di monitoraggio, qualora ritenuti rilevanti per il RPCT, Collegio Sindacale e gli altri Organismi di Controllo di **Sviluppo Campania spa**.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di altre strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo nonché, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni.

Nel caso in cui la Società decida di avvalersi di consulenti esterni per l'aggiornamento del Modello, questi riferiranno i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

### 6.2 Aggiornamento e adeguamento

L'Organo Amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- esiti delle verifiche.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'Organo Amministrativo circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Inoltre, la Società garantisce:

- l'organizzazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di sessioni informative, finalizzate all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare i dipendenti della Società ed i membri dell'organo amministrativo. Delle riunioni sarà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati;
- l'organizzazione periodica di incontri di studio interni finalizzati all'esplicazione ed alla implementazione di una cultura d'impresa improntata al rispetto ed alla valorizzazione del Modello.

### 6.3 Approvazione e modifica del Modello

Il Modello di Organizzativo Gestione e Controllo costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto, un atto di emanazione dell'Organo Amministrativo nella sua collegialità. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva dell'Organo Amministrativo di **Sviluppo Campania spa**. La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva dell'Organo Amministrativo, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, con riferimento ai seguenti elementi:

- modifica del documento Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- dotazione dei poteri necessari all'Organismo per lo svolgimento dei suoi compiti di vigilanza;
- dotazione di un budget e di risorse adeguate all'Organismo per il corretto svolgimento dei propri compiti;
- inserimento/integrazione di principi nell'Impegno Etico;
- modifiche o integrazioni al Sistema disciplinare;

Le procedure gestionali ed istruzioni operative costituiscono elementi di controllo delle attività sensibili, individuate a seguito della mappatura delle aree a rischio. Pertanto, nell'ipotesi di modifica e/o integrazione delle procedure gestionali ed istruzioni operative troverà integrale applicazione l'ordinario processo di modifica delle procedure in essere.

Le modifiche e/o integrazioni di natura sostanziale aventi per oggetto il sistema organizzativo e, quindi, l'organigramma aziendale, dovranno essere approvate dall'Organo Amministrativo.

#### 6.4 Attuazione del Modello

L'attuazione del presente Modello è un processo dinamico che ha inizio con l'approvazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo.

Per la fase di attuazione del Modello, l'Organo Amministrativo, supportato dall'Organismo di Vigilanza nei limiti dei propri compiti istituzionali, saranno responsabili, per i rispettivi ambiti di competenza, dell'implementazione dei vari elementi del Modello, ivi comprese le procedure gestionali ed istruzioni operative.

In ogni caso, **Sviluppo Campania spa** intende ribadire che la corretta attuazione e il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo e un dovere di tutto il personale e, in particolare, di ciascun Responsabile di Area/Settore/Funzione/Servizio o Ufficio cui è demandata, nell'ambito di propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, con particolare riguardo a quelle a rischio.