

MODELLO di **organizzazione,** **gestione e** **controllo**

ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

18.06.2021

SIMONE S.r.l.

Sede Legale Via Francesco Caracciolo, n. 11- 80122 Napoli
Capitale sociale euro 3.697.200,00 i.v.
C.F. – P.IVA – Iscrizione R.I. Napoli 06939011216

Indice

Parte Generale

1	Il decreto legislativo 231/2001 e l'art. 30 del decreto legislativo 81/2008.....	Pag.	4
1.1	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	»	4
1.2	L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	»	7
1.3	Le linee guida	»	8
2	Il sistema di controllo e il contesto aziendale della SIMONE S.r.l.	»	9
2.1	Sistema di controllo: definizione e caratteristiche principali	»	9
2.2	Il contesto aziendale nella SIMONE S.r.l. e la mappatura dei rischi.....	»	9
3	Adozione del Modello da parte della SIMONE S.r.l.	»	12
3.1	Scopi e finalità del Modello	»	12
3.2	Struttura del Modello	»	12
3.3	I destinatari del Modello.....	»	12
3.4	Sviluppo, attuazione e comunicazione del Modello.....	»	13

Parte Speciale

(Omissis)

Parte Generale

1 Il decreto legislativo 231/2001 e l'art. 30 del decreto legislativo 81/2008

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni (anche prive di personalità giuridica), è stata data attuazione agli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario e internazionale nell'ambito della lotta alle frodi e alla corruzione. L'intervento legislativo di enforcement dei controlli interni discende dall'esigenza di tutelare la collettività dalla commissione di reati da parte dei soggetti che operano all'interno delle imprese.

Con il d.lgs. 231/01 (da ora, per brevità, anche Decreto o Decreto 231) è stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento nazionale una responsabilità di matrice penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato il fatto illecito.

Nel corso degli anni, e fino alle più recenti modifiche apportate al d.lgs. 231/2001, ad esempio, con l'inserimento degli illeciti tributari (d.lgs. 75/20), il novero dei 'reati-presupposto', contenuto nel testo originario del Decreto, è stato progressivamente ampliato ed, attualmente, i reati (consumati o tentati, ex art. 26) ricadenti sotto la sua disciplina sono:

- **a) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24):** Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), Truffa (art. 640 co. 2 n. 1 c.p.), Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), Frode informatica (art. 640-ter c.p.); Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), Frode ai danni del fondo europeo agricolo di garanzia e del fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art.2, l. 898/1986);
- **b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis):** Documenti informatici (art. 491-bis c.p.), Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.), Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- **c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter):** Associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e all'alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del d.lgs. 286/98 (art. 416, co. 6 c.p.), Associazione per delinquere (art. 416 c.p., escluso co. 6), Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), Scambio elettorale politico- mafioso (art. 416-ter c.p.), Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90), Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a, n.5 c.p.p.);

- **d) Reati di concussione e corruzione (art. 25):** Concussione (art. 317 c.p.), Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.), Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), Pene per il corruttore (art. 321 c.p.), Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.); ed ancora, il reato di Peculato (art. 314 c.p.), di Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), e di Abuso di ufficio (art. 323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- **e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis):** Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), Alterazione di monete (art. 454 c.p.), Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti modelli e disegni (art. 473 c.p.), Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- **f) Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1):** Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.), Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- **g) Reati societari (art. 25-ter):** False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), False comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 co. 1 e 3 c.c.), Impedito controllo (art. 2625 co. 2 c.c.), Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), Corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.), Istigazione alla corruzione fra privati (art. 2635-bis c.c.), Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), Aggiotaggio (art. 2637 c.c.), Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 co. 1 e 2 c.c.);
- **h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 — quater);**
- **i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1):** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.);
- **l) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies):** Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.), Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.), Tratta di persone (art. 601 c.p.), Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);
- **m) Abusi di mercato (art. 25-sexies):** Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, d.lgs. 58/98), Manipolazione del mercato (art. 185, d.lgs. 58/98);
- **n) Delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies):** Omicidio colposo (art. 589, co. 2, c.p.), Lesioni personali colpose (art. 590, co. 3 c.p.);

- **o) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-oc-ties):** Ricettazione (art. 648 c.p.), Riciclaggio (art. 648-bis c.p.), Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.);
- **p) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies):** Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171, co 1, lett a-bis, art. 171, co. 3, art. 171-bis, art. 171-ter, art. 171-septies, art. 171-octies, l.633/1941);
- **q) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giu-diziaria (art. 25-decies):** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- **r) Reati ambientali (art. 25-undecies):** Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), Disastro am-bientale (art. 452-quater c.p.), Delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-quinquies c.p.), Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-sexies c.p.), Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 452-quaterdecies), Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esem-plari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis c.p.), Fattispecie di reato in materia ambientale previste dalla legislazione speciale (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, art. 256, commi 1, 3, 5 e 6, art. 257, commi 1 e 2, art. 258 comma 4, secondo periodo, art. 259 comma 1, art. 260 bis commi 6, 7, e 8, art. 279 comma 5, d.lgs. 152/06), Reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art.1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2, art. 3-bis, comma 1, art. 6, comma 4, l. 150/92), Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'am-biente (art. 3, comma 6 l. 549/93), Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (art. 8, commi 1 e 2, art. 9, commi 1 e 2, d.lgs. 202/07);
- **s) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 -duodecies).**
- **t) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies),** Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.);
- **u) Reati transnazionali:** Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), Associazione per delinquere (art. 416 c.p.), Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, D.P.R. 43/73), Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90);
- **v) Frodi sportive (art. 25-quaterdecies):** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 1 e 4, l. 401/1989);
- **x) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies):** Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, co. 1 e co. 2-bis, d.lgs. 74/00), Dichiarazione fraudo-lenta mediante altri artifici (art. 3, d.lgs. 74/00), Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, d.lgs. 74/00), Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, d.lgs. 74/00), Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, d.lgs. 74/00); ed infine, nei caso in cui la frode IVA abbia carattere transnazionale e l'evasione non sia inferiore a 10 milioni di euro, i reati di Dichiarazione infedele (art. 4, d.lgs. 74/00), di Omessa dichiarazione (art. 5, d.lgs. 74/00), e di Indebita compensazione (art. 10-quater, d.lgs. 74/00);
- **y) Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies):** Contrabbando nel movimento delle merci attra-verso i confini di terra e gli spazi doganali, Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine, Contrabbando nel movimento marittimo delle merci, Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea, Contrabbando nelle zone extradoganali, Contrabbando per l'indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali, Contrabbando nei depositi doganali, Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione, Contrabbando nella esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti, Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea, Contrabbando di tabacchi lavorati esteri, Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di lavorati esteri, Altri casi di contrabbando (artt. da 282 a 292, D.P.R. n. 73/1943).

Circa la qualificazione legislativa della responsabilità dell'ente — definita “amministrativa” — va osservato, piuttosto, che la stessa presenta diverse peculiarità tipiche della responsabilità penale: il giudice competente è quello penale, il sistema processuale e le garanzie apprestate sono quelle proprie del sistema penale, il sistema sanzionatorio si presenta dotato di particolare afflittività.

Nella relazione di accompagnamento del decreto si legge: “Tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell’illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla legge 689/1981, con la conseguenza di dare luogo a un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

La responsabilità, pur autonoma, discende necessariamente dalla condotta di reato commessa da una persona fisica.

La responsabilità dell’ente è configurabile nei casi in cui:

- sia stato commesso un reato (in sporadici casi, anche un illecito amministrativo) previsto espressamente dalla legge (cd. reato presupposto);
- tale reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- l’autore del reato sia un soggetto in posizione cosiddetta “apicale” o sia un soggetto ad esso “sottoposto”.

I soggetti considerati in ‘posizione apicale’ sono, secondo quanto previsto dall’art. 5 lett. a) del Decreto, le “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”.

Per soggetti ‘sottoposti’, l’art. 5 lett. b) del Decreto, indica le “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

La circostanza che il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente consente di escludere la responsabilità della società nei casi in cui la condotta sia animata dal fine di perseguire un interesse personale, ovvero quando il soggetto abbia commesso il reato nell’esclusivo interesse proprio o di terzi.

La norma, prevedendo la responsabilità nel caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, ha posto l’attenzione sulla situazione di fatto e non sull’aspetto puramente formale, lasciando all’interprete, caso per caso, la verifica della necessaria autonomia decisionale che caratterizza un soggetto in posizione apicale.

1.2 L’adozione del Modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Qualora l’azienda dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, di gestione e di controllo ritenuto in grado di prevenire e contrastare gli illeciti penali previsti dalla legge, è esonerata dalle relative responsabilità e sanzioni (art. 6, d.lgs 231/2001).

Il Modello deve consentire di:

- individuare le attività che possono condurre alla commissione dei reati da prevenire;
- prevedere protocolli specifici finalizzati 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 di tali reati;
- individuare un organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento onde così consentire il costante mantenimento delle caratteristiche di adeguatezza del modello stesso;
- prevedere obblighi d’informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L’azienda deve valutare compiutamente il proprio *sistema organizzativo e il proprio sistema di controllo interno*.

L’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo non è obbligatoria. L’eventuale mancata dotazione non è soggetta a sanzioni, ma espone l’ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati dai soggetti apicali e dai dipendenti.

Un eventuale giudizio di responsabilità accerterà quanto affidabile sia stato il sistema posto in essere e quanto efficace sia stata l'azione di verifica attuata dagli organismi preposti.

La disposizione di cui all'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/2001, stabilisce che i modelli di organizzazione possono essere adottati (anche) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. La redazione dei modelli organizzativi in conformità alle indicazioni di tali codici, conferisce al Modello la caratteristica di idoneità in astratto, poiché l'ente deve comunque essere in grado di dimostrare la sua effettiva attuazione e idoneità rispetto alle caratteristiche e alle attività proprie della società.

1.3 Le linee guida

Il modello di seguito esposto tiene conto anche di quanto previsto dall'art. 30 del d.lgs. 81/08 (Testo unico sulla sicurezza sul lavoro), delle **Linee guida** per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 redatte dalla **Confindustria**, del Position Paper Responsabilità amministrativa delle società: modelli organizzativi di prevenzione e controllo dell'Associazione Italiana Internal Auditors (AIIA), del Coso Report, delle **Linee guida** per la redazione dei modelli di gestione e organizzazione per la prevenzione dei reati nel settore dell'**editoria libraria** elaborate dall'**Associazione Italiana Editori (AIE)** nel mese di novembre 2011, oltre che dei contributi giurisprudenziali e scientifici più attuali e maggiormente accreditati.

L'art. 30 del d.lgs. 81/2008 prevede un modello di organizzazione e di gestione specificamente rivolto al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, la cui adozione consente all'ente di andare esente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Il modello deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento degli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge riguardanti le attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione delle suddette attività e un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo, oltre che sull'attuazione del medesimo modello, sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

La parte I delle linee guida della Confindustria riprende le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ed in particolare segnala le due fasi principali in cui un sistema di gestione dei rischi deve articolarsi:

- l'identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per mettere in evidenza in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal d.lgs. 231/2001;

- la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione e dell’attuazione delle decisioni dell’ente), ossia la valutazione del sistema esistente all’interno dell’ente e il suo eventuale adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Nelle Linee guida viene definito il concetto fondamentale del *rischio accettabile*, quale premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo.

Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi costano più della risorsa da proteggere. La soglia di accettabilità del rischio nei casi di reati dolosi è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Quanto ai reati colposi, la soglia di accettabilità è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dell’apposito organismo.

Le Linee Guida per la redazione dei modelli di gestione e organizzazione per la prevenzione dei reati nel settore dell’editoria libraria, elaborate dall’Associazione Italiana Editori (AIE) nel mese di novembre 2011, hanno delineato gli ambiti di operazione dell’attività di impresa: editoria scolastica; editoria accademico-professionale; editoria d’arte; editoria varia. Sono stati individuati come illeciti peculiari al tipo di attività compiuta, in aggiunta ai reati cd. trasversali (tendenzialmente concernenti qualsiasi settore d’impresa), i reati commessi nell’ambito dei rapporti con le pubbliche amministrazioni; i reati informatici; i reati commessi in violazione delle norme sul diritto d’autore.

2 Il sistema di controllo e il contesto aziendale della SIMONE S.r.l.

2.1 Sistema di controllo: definizione e caratteristiche principali

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è definito come “l’insieme dei processi attuati dal Consiglio di Amministrazione, dal *management* e dal personale di un’organizzazione, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie”:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi, sia a fini interni;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne.

Il sistema di controllo interno aziendale può essere analizzato distinguendo tra:

- elementi di ‘struttura’, costituiti dal contesto in cui opera il sistema di controllo interno;
- elementi di ‘processo’, ovvero la componente attuativa del sistema di controllo interno, costituita dalle attività che devono essere svolte: l’identificazione e valutazione dei rischi, la definizione delle attività di controllo ed il monitoraggio.

L’ambiente di controllo rappresenta il principale elemento di struttura poiché costituisce il contesto all’interno del quale il sistema di controllo viene progettato e successivamente monitorato ed è legato alle scelte compiute dalla direzione in merito alla definizione delle variabili organizzative, come la struttura organizzativa, il sistema informativo, i processi di controllo di gestione e informativi.

La struttura organizzativa riguarda gli organi tra cui è suddiviso il lavoro, le funzioni a loro assegnate (direttive, esecutive, l’attribuzione di deleghe, le responsabilità), le relazioni tra i diversi organi (la definizione delle gerarchie, la fissazione dei diversi livelli in cui si compone verticalmente la struttura).

Accanto a tali variabili, definibili *hard*, vi sono poi le situazioni di contesto aziendale che costituiscono variabili *soft*, come lo stile della direzione e la sensibilità al controllo all’interno dell’impresa.

2.2 Il contesto aziendale nella SIMONE S.r.l. e la mappatura dei rischi

La mappatura delle attività della SIMONE S.r.l. da ritenersi a rischio di commissione dei reati presupposto, ha portato alla individuazione dei processi sensibili e dei protocolli.

Tale attività è stata effettuata attraverso:

- a) l’analisi dell’attività aziendale;
- b) i colloqui e le interviste con il management;








- c) la selezione dei ‘tipi’ di reato-presupposto che potrebbero essere commessi nello svolgimento delle attività aziendali;
- d) l’individuazione dei processi nell’ambito dei quali tali reati presupposto potrebbero essere commessi (processi sensibili);
- e) l’analisi delle prassi esistenti, con lo studio della documentazione ad esse inerenti e la predisposizione di interviste con le figure apicali nelle corrispondenti strutture;
- f) l’analisi dei sistemi di controllo/prevenzione in atto e l’individuazione delle azioni correttive da sviluppare (“gap analysis”).

Nell’indagare l’ambiente di controllo nella SIMONE S.r.l., costituito dall’insieme delle procedure e dei sistemi operanti nell’ambito dell’azienda, è stato esaminato il ruolo dei seguenti elementi:

- evoluzione della SIMONE S.r.l. dalla sua costituzione ad oggi;
- core business;
- struttura societaria;
- organigramma aziendale;
- prassi aziendali;
- sistemi di controllo.

2.2.1 La SIMONE S.r.l. dalla sua costituzione

La **SIMONE S.r.l.** nasce dallo spirito imprenditoriale del **prof. Federico del Giudice** il quale, sin da studente universitario, si ingegnò per organizzare una piccola casa editrice destinata ad occuparsi di testi per utilizzo universitario. Nel 1972 nasce la **Casa Editrice Esselibri**, società che sin dall’inizio si impone sul mercato italiano come uno dei maggiori *player* dell’**editoria professionale nell’area giuridica** ed in quella dei **concorsi pubblici**. A seguito della scissione della originaria ESSELIBRI S.p.A., a maggio 2011, nasce la **SIMONE S.p.A.** (trasformatasi poi in S.r.l. a maggio 2017), società nella quale confluisce il ramo operativo editoriale.

BRAND	Professionale		<p>Manuali e compendi giuridici; Codici (tradizionali, espliciti, commentati con la giurisprudenza, operativi); Pubblicazioni per concorsi pubblici ed esami di stato (notai, avvocati, uditori giudiziari, promotori finanziari, commercialisti, consulenti del lavoro, segretari comunali); Dizionari e strumenti di consultazione per gli studenti delle facoltà giuridico-economiche.</p>
			<p>Diritto ed economia: fiscalità, diritto societario, sistemi contabili e bilancio, finanza e controllo, commercio internazionale; Edilizia: norme tecniche, sicurezza, ambiente e territorio; Enti locali e pubblica amministrazione: organizzazione e funzionamento, tributi e contabilità, gestione e servizi.</p>
			
			
			<p>Corsi di laurea dell’area umanistica: manuali di comunicazione, psicologia e scienze motorie</p>
	Scolastica		<p>Libri di testo scolastici per istituti secondari di I e II grado.</p>
	Altro		<p>Tempo libero: collana Nuova era; Noteinedite, ecc.</p>

Oggi il Gruppo Editoriale SIMONE ha maturato 50 anni di esperienza nel campo dell’editoria giuridico — professionale e per concorsi (codici, manuali, didattica, quiz) ed ha acquisito una posizione di assoluto rilievo nei settori di competenza.

Il catalogo conta più di 1000 volumi: per una significativa parte di essi, ogni anno, la Casa editrice assicura una edizione aggiornata.

Peculiarità assoluta del Gruppo Editoriale è la stretta collaborazione tra redattori, autori, esperti e consulenti delle singole discipline che assicurano ai volumi, aggiornamento, qualificazione dei contenuti e chiarezza espositiva.

Al **marchio storico** — **Edizioni Simone** — si sono nel tempo affiancate nuove iniziative, tra cui nuovi marchi indirizzati a diverse categorie professionali (Ingegneri, Architetti, Commercialisti); nuovi marchi indirizzati all’editoria scolastica; nuove forme di distribuzione e promozione; grande attenzione alle innovazioni tecnologiche; corsi di formazione e aggiornamento professionale.

Questa miscela di esperienza, dinamismo e flessibilità rende il Gruppo Simone una delle più dinamiche e vivaci realtà nel campo editoriale.

Di seguito vengono indicati i marchi aziendali.

2.2.2 Core business

Il business principale della SIMONE S.r.l. è l’editoria, la redazione, la fotocomposizione, la stampa, la legatura, la distribuzione e la vendita di libri, riviste, giornali e altro materiale editoriale, oltre alla vendita all’ingrosso e al dettaglio tramite internet. La SIMONE S.r.l. ha altresì per oggetto lo svolgimento di attività di formazione, in proprio o in partnership con altri soggetti o enti, in tutti gli ambiti collegati alla sua produzione editoriale (concorsi, esami di abilitazione ecc.).

2.2.3 Struttura societaria

Soci della SIMONE S.r.l. sono la GIUNIMA S.r.l. (posseduta al 100% del prof. Federico del Giudice), ed i Sigg.ri Manila del Giudice, Giulio Golan del Giudice, Nicoletta del Giudice e Maria Novella del Giudice.

La SIMONE S.r.l. è una società a responsabilità limitata con un capitale sociale di euro 3.697.200,00 interamente versato, ha sede legale in Napoli alla Via Francesco Caracciolo 11 e sedi operative alla via Montenuovo Licola Patria 131, e Parco Costa del Sole — Pozzuoli (NA) e in Napoli alla Via Ferdinando Russo n. 33 d).

La Società partecipa integralmente alla società **LIBRI&PROFESSIONI S.r.l.**, avente sede legale in Napoli, alla Via Francesco Caracciolo 11, Capitale sociale: 232.582,00 i.v., amministrata dal dott. Roberto Aprea ed avente quale oggetto sociale la vendita al dettaglio di libri. La società gestisce una libreria al centro di Napoli (Piazza Bovio), ed ha una licenza Mondadori per la gestione di un Mondadori bookstore.

L’**organo amministrativo** ha struttura monocratica. Alla data di entrata in vigore del MOG, amministratore unico è il dott. Luca Misso, il quale — in base a quanto previsto dallo statuto — ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, oltre alla rappresentanza dell’intero organismo societario.

Per quanto attiene alla composizione dell’**organo di controllo**, riveste il ruolo di Sindaco e revisore unico il dott. Corrado Civile.

Riguardo ad altre ripartizioni organizzative, si segnalano i seguenti uffici e responsabili:

Fondatore e direttore scientifico: Federico del Giudice

Direzione generale: Luca Misso

Responsabile delle risorse umane, responsabile della formazione, responsabile del trattamento dei dati personali, e referente interno privacy: Nicoletta del Giudice

Responsabile amministrativo: Annunziata Antignano

Presidente onorario: Raffaele Delpino

Direttori editoriali: Rossana Petrucci, Iolanda Pepe, Dario Di Majo

Direttore della logistica: Donato Giuffrè

Direttore della produzione e Responsabile della qualità: Bernardo Salemme

Responsabile settore Multimedia e informatico: Iolanda Pepe

Responsabile commerciale: Luigi Iazzetta

2.2.4 Organigramma aziendale

Si rinvia, a tal proposito, al documento allegato A) al presente Modello.

3 Adozione del Modello da parte della SIMONE S.r.l.

3.1 Scopi e finalità del Modello

La scelta di dotarsi del Modello da parte della SIMONE S.r.l., è finalizzata a ribadire e replicare modalità di gestione trasparenti e corrette nel perseguimento dell'oggetto sociale, in ossequio alla normativa vigente e ai fondamentali principi di etica e di *corporate social responsibility*. In particolare, mediante l'individuazione dei processi sensibili, costituiti dalle attività maggiormente a rischio di reato e la loro conseguente procedimentalizzazione, il Modello si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare l'applicazione di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente avversati e contrari agli interessi della SIMONE S.r.l. — anche quando apparentemente essa possa trarne un vantaggio — poiché contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire alla SIMONE S.r.l., grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.
- evitare eccessive concentrazioni di potere, soprattutto in riferimento ad attività od operazioni che concretano il rischio della commissione di uno o più reati presupposto;
- garantire che le attribuzioni di compiti siano ufficiali, chiare e organiche, utilizzando per esse procedure formali, evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare la tracciabilità, verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale.

3.2 Struttura del Modello

La struttura del Modello è così articolata:

Parte Generale, volta ad illustrare i contenuti del d.lgs. 231/01 (anche 'Decreto'), la storia e la struttura organizzativa della SIMONE S.r.l., nonché i principi generali del Modello, la funzione e gli obiettivi che la sua adozione si prefigge, i suoi destinatari e, infine, le modalità di sviluppo, attuazione e comunicazione dello stesso;

Parte Speciale, tesa a dettagliare i contenuti specifici del Modello adottato, con il precipuo obiettivo di regolamentare le condotte aziendali ai fini della prevenzione delle diverse fattispecie di reato interessate dal Decreto; ed in particolare, di quelle a maggior rischio di commissione in relazione allo specifico oggetto sociale della SIMONE S.r.l.

3.3 I destinatari del Modello

Ai fini di un soddisfacente e favorevole impatto del Modello sull'intera organizzazione della SIMONE S.r.l., sono tenuti a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni di quest'ultimo:

- l'Amministratore Unico e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di gestione o di direzione della Società, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o di collaborazione occasionale;
- tutti coloro che, pur non essendo legati all'ente da un rapporto del tipo di cui sopra, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della SIMONE S.r.l.;
- tutti coloro che, pur non facendo parte della Società, operino o abbiano rapporti con essa (es. clienti, fornitori, autori, partner, consulenti, ecc.).

3.4 Sviluppo, attuazione e comunicazione del Modello

3.4.1 Valutazione del sistema dei poteri, delle deleghe e delle procure

Il sistema dei poteri e delle funzioni all'interno della SIMONE S.r.l. è improntato ai criteri fondamentali di trasparenza e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, formale attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Mediante l'adozione del presente Modello, il sistema di deleghe e procure sarà, così, reso idoneo ai fini della prevenzione dei reati-presupposto, in modo da assicurare un'efficace ed efficiente prosecuzione dell'oggetto sociale della SIMONE S.r.l.

In tal senso, l'impianto del sistema si basa sui seguenti principi:

1. allocazione di compiti e responsabilità in modo chiaro e appropriato;
2. adeguata separazione delle funzioni tra i vari soggetti coinvolti in un determinato processo;
3. previsione di una costante verifica dell'esercizio dei poteri esercitati e/o delegati;
4. in materia di investimenti delle risorse: necessità che le deleghe derivino da una formale delibera dell'organo amministrativo;
5. documentazione di eventuali deleghe «a cascata»;
6. adeguatezza dei poteri di spesa di cui dispongono gli apicali e i delegati rispetto alle funzioni conferitegli.

3.4.2 Gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati presupposto

L'art. 6, co. 2, lett. c), d. lgs. 231/2001, stabilisce la necessità che il Modello preveda “modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati”. La disposizione trova il suo logico fondamento nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possono essere realizzati utilizzando le risorse finanziarie degli enti (es.: occulta costituzione di poste patrimoniali fuori bilancio destinate alla commissione di atti di corruzione).

Per impedire che ciò si verifichi, le Linee Guida raccomandano l'adozione di meccanismi di formalizzazione e proceduralizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi di ogni processo, impediscano una gestione impropria ed illecita delle risorse economiche dell'ente.

In ossequio ai criteri sopra descritti, la SIMONE S.r.l. adotta specifiche procedure con il fine di regolamentare i processi di gestione dei flussi finanziari. Nella parte speciale è dettagliato il relativo protocollo. Tali procedure costituiscono parte integrante del presente Modello e la violazione fraudolenta delle regole in esso previste costituisce motivo per l'applicazione del sistema disciplinare.

3.4.3 Sistema sanzionatorio – disciplinare

Il d.lgs. 231/2001, all'art. 6, co. 2, lettera c), prevede espressamente per l'ente l'onere di «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello».

In ossequio a tale previsione, il presente Modello costituisce la base giuridica ai fini dell'elaborazione, all'interno della SIMONE S.r.l., di un congruo sistema disciplinare che — in un'ottica di *autodichia* — abbia la funzione di sanzionare quei comportamenti che si rivelino eccentrici rispetto al Modello, o che rappresentino un forte rischio di commissione di uno o più reati presupposto implicati nell'oggetto sociale dell'impresa.

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un requisito essenziale del Modello al fine di poter invocare l'esimente in favore della società.

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione, applicabili in caso di inosservanza alle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'attuazione del Modello stesso, nonché la sua effettività.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

3.4.3.1 *Le misure nei confronti dei dipendenti*

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti — nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili — sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui ai vigenti CCNL, e precisamente:

- il richiamo verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa, non superiore a quanto previsto dai vigenti CCNL;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di ammontare non superiore a quanto previsto dai vigenti CCNL;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello rientra quindi nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni aziendali e di agire in conformità agli interessi dell'organismo sociale della SIMONE S.r.l.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello, quali, l'inosservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazioni previste dal Modello all'OdV, l'omissione di controlli o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- alle altre particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV, del responsabile delle risorse umane e dell'Organo amministrativo, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari delineate su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

3.4.3.2 *Le misure nei confronti dei dirigenti, dell'amministratore unico e dei sindaci*

La violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello determinerà l'applicazione delle misure idonee in conformità alle prescrizioni indicate nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria.

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'amministratore unico, l'OdV informa l'Organo di controllo (sindaco – revisore / collegio sindacale), il quale provvederà ad assumere le iniziative ritenute idonee secondo le indicazioni della vigente normativa. Nell'ipotesi in cui l'OdV ed il collegio Sindacale dovessero coincidere ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, d.lgs 231/2001, l'OdV disporrà di tutti i poteri necessari ai fini dell'accertamento della violazione disciplinare e della sua congrua punizione, in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa l'amministratore unico che provvederà ad assumere le iniziative ritenute idonee, tra le quali, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

3.4.3.3 *Le misure nei confronti di collaboratori esterni, partner e della società controllata*

Le violazioni del presente Modello da parte di collaboratori esterni, partner e del personale della **LIBRI&PROFESSIONI S.r.l.** (società controllata al 100% da parte della SIMONE S.r.l.), che si risolvano in comportamenti tali da determinare il rischio di commissione di un illecito sanzionato dal d.lgs. 231/01, potranno comportare, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico o in base ai predeterminati assetti negoziali tra la società controllante e quella controllata, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/01.

3.4.4 *Istituzione dell'Organismo di vigilanza (OdV)*

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, l'art. 6, co 2, lett. b) del Decreto prevede l'istituzione di un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso. Trattasi dell'Organismo di Vigilanza (in breve: OdV).

È necessario che l'OdV impronti le proprie attività a criteri di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, così da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV devono sussistere rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo dirigente. Al fine di soddisfare tali requisiti, l'OdV riporta e riferisce esclusivamente all'organo amministrativo. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che l'organo o taluno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti.

Il requisito della professionalità si traduce, invece, nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie competenze per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificarne assiduamente l'effettività e l'efficacia, assicurarne il continuo aggiornamento, rappresentare un referente costante per gli esponenti aziendali e i dipendenti.

Per quanto concerne l'istituzione e la composizione dell'OdV, l'organo amministrativo dell'ente, in sede di adozione del modello 231, provvede contestualmente alla relativa nomina dell'OdV. L'organismo di Vigilanza può essere composto da un soggetto o da tre soggetti, sulla scorta di quanto deliberato dall'Organo amministrativo.

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità d'azione richiesta, la durata dell'incarico è fissata in anni tre, eventualmente rinnovabili con provvedimento dell'Amministratore Unico o del CdA. In ogni caso, la carica perdura fino alla nomina del successore.

In ordine ai requisiti di professionalità e di onorabilità, alle cause di ineleggibilità, di revoca, di decadenza e di sospensione e ai compensi dei medesimi membri dell'OdV, è previsto quanto segue.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di requisiti di professionalità e di onorabilità. Per quanto concerne questi ultimi, non possono essere nominati componenti dell'OdV coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c. Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a. coloro i quali abbiano riportato una sentenza di condanna per un delitto non colposo, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:
 - 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267;
 - 2) a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

- 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 - 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile;
 - 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - 7) per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti.
- b.** coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'organismo di vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- c.** coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste attualmente dal d.lgs. 159/01.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare — con dichiarazione sostitutiva di notorietà — di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'organo amministrativo può revocare uno o più componenti dell'OdV:

- 1) nel caso in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello;
- 2) per ipotesi di violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV;
- 3) quando venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione;
- 4) quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui, successivamente alla loro nomina:

- 1) ricadano in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- 2) perdano i requisiti di onorabilità;
- 3) si accerti che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, in relazione a reati o illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- 1) l'applicazione di una misura cautelare personale;
- 2) l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione di cui al d.lgs. 159/01.

L'OdV utilizza, autonomamente, le risorse finanziarie necessarie per il suo funzionamento e per l'adeguato svolgimento dei compiti di vigilanza sulla base della previsione economica indicata dallo stesso Organismo nella relazione annuale all'organo amministrativo e secondo le procedure di budget adottate dalla Società.

L'OdV si riunisce almeno quattro volte l'anno secondo un calendario a tal fine predisposto. Sia il Presidente dell'Organismo che i suoi membri possono tuttavia richiedere per iscritto ulteriori incontri ogni qualvolta risulti necessario per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'OdV. Resta ferma la possibilità dell'organo amministrativo di convocare l'OdV ove si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi.

Per tutti gli altri aspetti operativi, si rimanda al Regolamento di funzionamento che l'OdV provvederà ad adottare all'atto dell'insediamento.

3.4.5 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

Come innanzi indicato, il Decreto 231 espressamente ascrive all'OdV la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

Per quanto attiene alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, a detto organismo sono affidati i compiti di seguito descritti:

- 1) vigilare sull'osservanza da parte dei Destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello su base continuativa, con particolare riguardo alle aree sensibili;
- 2) effettuare verifiche su base periodica e con interventi a sorpresa, operazioni o atti specifici, posti in essere nelle aree a rischio;
- 3) effettuare attività di raccolta, di elaborazione e di conservazione di ogni informazione rilevante acquisita nell'espletamento delle proprie funzioni;
- 4) istituire operativamente una casella di posta elettronica e un indirizzo di posta fisica ove i Destinatari del Modello possano inoltrare le segnalazioni inerenti alle violazioni delle prescrizioni dello stesso, nonché alle infrazioni da parte dei soggetti tenuti al rispetto dei principi etici della SIMONE S.r.l. e alle norme specifiche del Modello. Si rinvia al protocollo: "Gestione delle segnalazioni".
- 5) valutare le segnalazioni in merito a possibili violazioni delle prescrizioni del Modello pervenute dai Destinatari, nonché le segnalazioni in merito ad infrazioni effettuate da parte dei soggetti tenuti al rispetto dei principi etici della SIMONE S.r.l. ed alle norme specifiche di cui al Modello;
- 6) effettuare un'adeguata attività ispettiva per accertare il verificarsi di violazioni al Modello, coordinandosi di volta in volta con le funzioni interessate per acquisire tutti gli elementi utili all'indagine;
- 7) redigere una sintetica motivazione a sostegno della decisione presa in merito ad ogni indagine realizzata e collazionare un documento che attesti quanto effettuato;
- 8) segnalare all'organo amministrativo le eventuali violazioni al Modello riscontrate, al fine di valutare se esperire i rimedi previsti;
- 9) coordinarsi con l'organo amministrativo per la definizione di specifici programmi diretti a diffondere adeguatamente il Modello verso tutti i destinatari;
- 10) monitorare le iniziative volte alla diffusione ed alla sensibilizzazione dei destinatari rispetto ai principi del modello organizzativo, attraverso la verifica dell'avvenuta consegna del Modello ai destinatari ed ogni altra eventuale iniziativa intrapresa dalla SIMONE S.r.l. al fine di assicurarne la diffusione;
- 11) fornire chiarimenti ai destinatari rispetto a quesiti inerenti al Modello e ricevere qualsivoglia suggerimento teso ad implementare lo stesso ed a renderlo maggiormente efficace;
- 12) conservare tutta la documentazione relativa alle attività innanzi specificate.

Con riferimento all'attività di aggiornamento del Modello, si ribadisce come l'adozione di modifiche allo stesso sia di competenza dell'organo amministrativo, mentre all'OdV spetta il compito di monitorarne periodicamente l'adeguatezza e di segnalare al vertice ogni riscontrata necessità di implementazione.

A tal proposito, all'OdV compete lo svolgimento delle seguenti attività:

- 1) verifica dell'evoluzione della normativa di rilievo;
- 2) analisi dell'attività aziendale, ai fini del costante aggiornamento dell'individuazione delle aree a rischio;
- 3) valutazione di adeguamento del Modello nell'ipotesi di effettiva realizzazione dei reati e di significative violazioni;
- 4) proposizione all'organo amministrativo di eventuali aggiornamenti al Modello, in ragione sia della mutata operatività della società che di modifiche della normativa.

Nello svolgimento delle predette attività, l'OdV potrà avvalersi del supporto di consulenti esterni con specifiche competenze, il cui apporto professionale si renda di volta in volta necessario, senza necessità di ottenere specifiche autorizzazioni da parte dell'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare l'Organo Amministrativo in ordine alle attività salienti svolte. Su base annuale, l'OdV deve, inoltre, predisporre una relazione in forma scritta, indirizzata all'organo amministrativo, sottoscritta da tutti i suoi membri, avente ad oggetto:

- 1) l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso Organismo; le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;
- 2) gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'OdV stabilisce le modalità e la periodicità mediante le quali le diverse funzioni incaricate devono fornire le informazioni necessarie al fine di poter efficacemente svolgere le attività di verifica ad esso attribuite.

Per ciò che riguarda i flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza, quest'ultimo deve essere tenuto al corrente, tramite apposite segnalazioni in forma scritta da parte dei vertici societari, dei dipendenti, dei consulenti, dei collaboratori, dei fornitori e dei partner, di qualsiasi evento che potrebbe ingenerare responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001 o che comunque rappresenti infrazioni alle regole societarie nelle materie coperte dal Decreto. Dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV (oltre alla documentazione prevista nella successiva Parte Speciale) ogni altra informazione riguardante:

- i. le notizie e i documenti relativi ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello, alle sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione completi di motivazione;
- ii. i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al d.lgs. 231/01;
- iii. i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo da cui emergano profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello (ad esempio, eventuali audit di qualità e sicurezza, verifiche contabili).

Tutti i flussi informativi devono essere forniti in forma scritta e indirizzati al Presidente dell'OdV che, ove necessario, ne garantisce l'anonimato. Le informazioni e segnalazioni previste nel Modello sono conservate dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni, assicurandone la riservatezza e astenendosi dall'utilizzare le stesse per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in base a quanto prescritto dal Regolamento Generale sulla protezione dei dati n. 679/2016 (c.d. GDPR). L'accesso al database è, pertanto, consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e ai soggetti da questo espressamente autorizzati per iscritto. A carico dei componenti dell'OdV sussiste l'obbligo di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato, salvo l'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice societario.

3.4.6 *Compiti dell'OdV in occasione delle segnalazioni di reati o di altre irregolarità*

La Legge 30.11.2017, n. 179 ha modificato l'art. 6 del d.lgs. 231/01, prevedendo una serie di tutele a favore degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, facendo gravare sull'OdV altrettanti obblighi di protezione. Il presente Modello prevede che le Segnalazioni pervenute debbano essere ricevute, analizzate e gestite secondo il Protocollo: "Gestione delle Segnalazioni".

3.4.7 *Protocollo: "Gestione delle Segnalazioni"*

Il presente protocollo regola il processo di ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni effettuate dai dipendenti o dai terzi circa la commissione o il tentativo di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte a favore della Società, sempre che tali segnalazioni abbiano ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e del presente Modello, e che siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il segnalante, in buona fede, è protetto da ogni forma di ritorsione. Al contrario il segnalante che, con dolo o colpa grave, invia una segnalazione consapevolmente falsa, può essere soggetto ad un'azione disciplinare in accordo con la normativa del lavoro applicabile.

A norma di legge è nullo qualsiasi licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, così come il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È dunque onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

La violazione delle misure predisposte a tutela del segnalante determina l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Il segnalante e l'OdV hanno facoltà di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, le misure discriminatorie adottate nei confronti di chi ha effettuato la segnalazione.

Chiunque abbia conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente potrà effettuare una segnalazione, anche in via anonima, attraverso uno degli appositi canali predisposti dall'OdV:

- a) tramite email all'indirizzo *segnalazioniodv@simone.it*, il cui accesso è riservato esclusivamente all'OdV.
- b) tramite apposito canale postale istituito dall'OdV all'indirizzo: via Montenuovo Licola Patria 131, Pozzuoli (NA).

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'OdV darà inizio ad un'attività istruttoria che potrà compiere anche attraverso il coinvolgimento di esperti esterni, all'esito della quale potrà decidere se promuovere un procedimento disciplinare o rivolgersi all'Autorità giudiziaria.

Le segnalazioni sono gestite dall'OdV che garantisce la massima riservatezza circa l'identità del segnalante in tutta la fase di gestione della segnalazione, salvo quanto si rendesse necessario per l'effettuazione delle verifiche sulle segnalazioni.

Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'OdV provvede ad informare l'organizzazione per intervenire nel miglioramento del modello, proponendo le modifiche dei protocolli che si sono rivelati inefficaci nel sistema di prevenzione.

È compito dell'OdV provvedere ad una corretta conservazione e archiviazione delle segnalazioni, tenendo traccia di tutte le attività compiute durante gli accertamenti.

L'OdV provvede ad effettuare controlli a campione allo scopo di monitorare eventuali alterazioni dello stato lavorativo dei segnalanti.

3.4.8 *La divulgazione del Modello*

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla SIMONE S.r.l. a tutto il personale dipendente.

La comunicazione dovrà risultare effettiva, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello, in osservanza a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, un'efficace attività di comunicazione deve:

- 1) essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- 2) utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione, al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- 3) garantire elevata qualità in termini di comprensione dei contenuti;
- 4) essere tempestiva, aggiornata e accessibile.

A tal fine, dal punto di vista operativo, si procede attraverso:

- 1) l'invio di una comunicazione a firma dell'organo amministrativo a tutto il personale sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sull'importanza della sua effettiva attuazione, sulle modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
- 2) la diffusione del Modello e dei suoi aggiornamenti sull'intranet aziendale (ove presente) e l'invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale;
- 3) l'affissione in bacheca del Modello.

Agli eventuali nuovi assunti verrà consegnato, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, un kit informativo contenente il Modello, mediante il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscriveranno per integrale presa visione e accettazione e si impegneranno, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle Aree Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, delle regole e delle procedure in esso contenuti.

3.4.9 *La formazione*

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della SIMONE S.r.l. garantire a tutti i Destinatari del medesimo un grado di formazione adeguato relativamente alle regole di condotta e alle procedure ivi contenute.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza cui è finalizzato il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la SIMONE S.r.l. ritiene di perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad una sua efficace attuazione nei confronti di soggetti le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio.

A tale scopo, in fase di prima approvazione o di revisione, l'Organo Amministrativo della SIMONE S.r.l. predispone un piano di formazione preliminare, prevedendo apposite riunioni tra il personale e lo stesso organo, alla presenza dell'Organismo di Vigilanza, con riferimento ai criteri fondamentali della responsabilità amministrativa della Società, ai reati presi in considerazione dal Decreto, nonché alla tipologia di sanzioni previste e alle metodologie d'analisi adottate.

L'Organo Amministrativo, supportato dall'Organismo di Vigilanza, è responsabile della corretta formazione del personale in merito all'applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento ai requisiti, il programma di formazione deve:

- 1) essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, quadro, dirigente, ecc.);
- 2) differenziare i contenuti in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'ente (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio);
- 3) stabilire la periodicità dell'attività formativa in funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire della Società e della capacità di apprendimento del personale;
- 4) prevedere relatori competenti al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati, nonché rendere esplicita l'importanza che la formazione in oggetto riveste per la Società e per le strategie che la stessa vuole perseguire;
- 5) stabilire l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione, definendo appositi meccanismi di controllo per monitorare la presenza dei soggetti partecipanti.

Oltre ad una fase di tipo generale, dunque, il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione nei confronti di quei dipendenti che operano nelle aree ritenute maggiormente sensibili. L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari, nonché del livello di rischio dell'area in cui operano, e sarà effettuata con cadenza almeno annuale. La formazione specifica dovrà consentire al soggetto che ne fruisce di:

- 1) avere consapevolezza dei potenziali rischi associabili alla propria attività, nonché degli specifici meccanismi di controllo da attivare al fine di monitorare l'attività stessa;
- 2) acquisire la capacità d'individuare eventuali anomalie e segnalarle nei modi e nei tempi utili per l'implementazione di possibili azioni correttive.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa e in stretto coordinamento con l'organo amministrativo, valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

3.4.10 *Informazione a fornitori, consulenti, collaboratori e partner*

I soci, i fornitori, i collaboratori, gli autori, i consulenti e i partner sono informati del contenuto del Modello e delle regole e dei principi di controllo in esso contenuti, nonché dell'esigenza che i loro comportamenti siano conformi alle prescrizioni del Decreto. A tal proposito, tutti i soggetti che a vario titolo interagiscono con la Società sono tenuti a sottoscrivere un'apposita clausola contrattuale di presa visione e accettazione dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello.

3.4.11 *Aggiornamento del modello*

Il d.lgs. 231/01 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello, affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze della SIMONE S.r.l. e la sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- 1) modifiche e integrazioni al D.Lgs. 231/2001, soprattutto in relazione ai reati presupposto ivi contemplati;
- 2) variazioni significative della struttura organizzativa della Società;
- 3) introduzione di nuove attività e/o nuovi servizi che ne modifichino in modo non marginale l'assetto organizzativo.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, compete all'organo amministrativo, la cui azione potrà essere sollecitata dall'Organismo di vigilanza.