

Modello di organizzazione,
gestione e controllo
ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

della

SIMONE S.p.A.

PARTE GENERALE

INTERVENTO	DATA	APPROVAZIONE
Adozione del Mog	8 gennaio 2021	Determina Amministratore Unico
I Aggiornamento	18 giugno 2021	Determina Amministratore Unico
II Aggiornamento	25 marzo 2025	Adunanza del Consiglio d'Amministrazione

Indice

	Pag.
1 Il D.Lgs. 231/2001	
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	»
1.2 Le sanzioni applicabili all'ente	
1.3 L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	»
1.4 Il Modello con riferimento specifico alla disciplina del whistleblowing.....	»
1.5 Le linee guida.....	»
2 La Società	»
2.1 La SIMONE S.p.A dalla sua costituzione	»
2.2. Core business.....	»
2.3 Società ed organi di amministrazione e controllo.....	»
2.4. Organizzazione interna	»
3 Il Modello della SIMONE S.p.A. e la sua attuazione	»
3.1 Scopi e finalità del Modello	»
3.2 Struttura del Modello	»
3.3. Criteri di redazione del Modello.....	»
3.4 I destinatari del Modello	»
3.5 La divulgazione del Modello	»
3.6 L'attività di formazione sui contenuti del Modello.....	»
3.7 Aggiornamento/Revisione del MOG e nomina rappresentante <i>ad processum</i> dell'ente...	»
4 Sistema sanzionatorio-disciplinare	»
4.1 Le misure nei confronti dei dipendenti	»
4.2 Le misure nei confronti dei dirigenti	»
4.3 Le misure nei confronti dei componenti il Consiglio di amministrazione.....	»
4.4 Le sanzioni a carico dei componenti il Collegio sindacale o dei componenti l'OdV.....	»
4.5 Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori somministrati/interinali/distaccati..	»
4.6 Misure nei confronti di terzi destinatari	»
4.7 Sanzioni disciplinari per la violazione del «Protocollo Whistleblowing»	»
5 L'Organismo di vigilanza	»
5.1 Istituzione dell'Organismo di vigilanza: requisiti (OdV)	»
5.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza	»
5.3 Regole di funzionamento dell'OdV	»
5.4 Flussi informativi	»

1 Il D.Lgs. 231/2001

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

Con il D.Lgs. 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. 231/2001 (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. 75/2020), 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. 316bis c.p.), Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316ter c.p.), Truffa (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640bis c.p.), Frode informatica (art. 640ter 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); Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.); Turbata libertà di scelta del contraente (art. 353bis c.p.);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24bis):** Documenti informatici (art. 491bis c.p.), Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615ter c.p.), Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615quater c.p.), Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615quinqües c.p.), Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quater c.p.), Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quinqües c.p.), Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635bis c.p.), Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635ter c.p.), Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635quater c.p.), Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635quinqües c.p.), Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640quinqües c.p.);
- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24ter):** 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. 286/1998 (art. 416, comma 6, c.p.), Associazione per delinquere (art. 416 c.p., escluso co. 6), Associazione di tipo mafioso (art. 416bis c.p.), Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416ter 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. 309/1990), 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, comma 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. 319ter c.p.), Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319quater 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. 322bis c.p.), Traffico di influenze illecite (art. 346bis 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. 25bis):** 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. 25bis1):** Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.), Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513bis 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. 517ter c.p.), Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517quater c.p.);
- g) Reati societari (art. 25ter):** False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), False comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621bis c.c.), False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.), Impedito controllo (art. 2625, comma 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. 2629bis 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, comma 3, c.c.), Istigazione alla corruzione fra privati (art. 2635bis 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, commi 1 e 2, c.c.); False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. 19/2023);
- h) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25quater);**
- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater1):** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583bis c.p.);
- l) Delitti contro la personalità individuale (art. 25quinquies):** Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), Prostituzione minorile (art. 600bis c.p.), Pornografia minorile (art. 600ter c.p.), Detenzione di materiale pornografico (art. 600quater c.p.), Pornografia virtuale (art. 600quater.1 c.p.), Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600quinquies 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. 603bis c.p.), Adescamento di minorenni (art. 609undecies c.p.);
- m) Abusi di mercato (art. 25sexies):** Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.Lgs. 58/1998), Manipolazione del mercato (art. 185, D.Lgs. 58/1998);
- n) Delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25septies):** Omicidio colposo (art. 589, comma 2, c.p.), Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.);
- o) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25octies):** Ricettazione (art. 648 c.p.), Riciclaggio (art. 648bis c.p.), Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648ter c.p.), Autoriciclaggio (art. 648ter1 c.p.);
- o.1) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25octies1):** Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti, Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti stru-

menti di pagamento diversi dai contanti (artt. 493ter e quater c.p.); Trasferimento fraudolento di valori (art. 512bis c.p.);

- p) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25novies):** Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, comma 1, lett *a-bis*), art. 171, comma 3, 171bis, 171ter, 171septies, 171octies, L.633/1941);
- q) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25decies):** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377bis c.p.);
- r) Reati ambientali (art. 25undecies):** Inquinamento ambientale (art. 452bis c.p.), Disastro ambientale (art. 452quater c.p.), Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452quinquies c.p.), Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452sexies c.p.), Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452quaterdecies), Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727bis c.p.), Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733bis 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. 152/2006), 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. 3bis, comma 1, art. 6, comma 4, L. 150/1992), Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3, comma 6, L. 549/1993), 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. 202/2007);
- s) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25duodecies);**
- t) Razzismo e xenofobia (art. 25terdecies),** Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604bis c.p.);
- u) Reati transnazionali:** Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), Associazione per delinquere (art. 416 c.p.), Associazione di tipo mafioso (art. 416bis c.p.), Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291quater, D.P.R. 43/1973), Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 309/1990);
- v) Frodi sportive (art. 25quaterdecies):** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4, l. 401/1989);
- x) Reati tributari (art. 25quinquiesdecies):** Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e 2bis, D.Lgs. 74/2000), Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000), Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.Lgs. 74/2000), Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000), Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000); 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. 74/2000), di Omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000), e di Indebita compensazione (art. 10quater, D.Lgs. 74/2000);
- y) Reati di contrabbando (art. 25sexiesdecies):** Contrabbando per omessa dichiarazione, Contrabbando per dichiarazione infedele, Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine, Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti, Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti, Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento, Contrabbando di tabacchi lavorati, Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (artt. 78-86, D.Lgs. 141/2024);
- z) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25septdecies):** Furto di beni culturali (art. 518bis c.p.), Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518ter c.p.), Ricettazione di beni culturali (art. 518quater c.p.), Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518octies c.p.), Importazione illecita di beni culturali (art. 518decies c.p.), Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518undecies c.p.), Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518duodecies c.p.);
- z.1) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25duodevicies):** Riciclaggio di beni culturali, Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518sexies e terdecies c.p.).

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 Le sanzioni applicabili all'ente

Le sanzioni previste dal Decreto, comminabili all'ente dal Giudice penale in esito ad un giudizio che si dovrà tenere secondo le regole prescritte dal codice di rito penale, sono:

- la sanzione pecuniaria;
- la sanzione interdittiva;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

La «sanzione pecuniaria» è individuata attraverso limiti edittali determinati numericamente in «quote» (da cento a mille) per ciascun reato; il valore di ciascuna quota è invece fissato a livello normativo da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria «il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti», mentre «l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente» (art. 11 del Decreto).

Le «sanzioni interdittive» sono previste dall'art. 9, comma 2, del Decreto, e 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». Le sanzioni interdittive sono state congeniate, come applicabili congiuntamente alla pena pecuniaria (necessariamente irrogata in caso di condanna), soltanto in relazione a fattispecie di reato che espressamente ne determinino

l'operatività e quando ricorrano particolari condizioni, ovvero: l'ente abbia tratto dal reato presupposto un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti, ma detta realizzazione sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative nonché, infine, in ipotesi di reiterazione degli illeciti.

Alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 1, comma 9, L. 9 gennaio 2019, n. 3 le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni.

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia stato già condannato all'interdizione temporanea per 3 volte negli ultimi 7 anni (art. 16, comma 1); nonché quando l'ente o una sua unità organizzativa viene utilizzato allo scopo prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati (art. 16, comma 3).

Anche il divieto di contrattare con la p.a. può essere definitivo, così come il divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando l'ente subisce tre condanne alla medesima sanzione negli ultimi 7 anni.

L'apparato sanzionatorio è completato da altre due tipologie di sanzioni tipiche (artt. 18 e 19 del Decreto): la «confisca» (ed il sequestro preventivo in sede cautelare) nonché la «pubblicazione della sentenza».

1.3 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.

1.4 Il Modello con riferimento specifico alla disciplina del whistleblowing

Il whistleblowing è un istituto di origine anglosassone attraverso il quale dipendenti pubblici o privati segnalano a specifici individui o organismi di avere il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di illeciti o irregolarità, commesse da altri soggetti afferenti ad una determinata organizzazione.

Il principio di fondo è che tali soggetti sono i primi che vengono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio, che possono segnalare tempestivamente all'organizzazione, affinché questa si adoperi e possa agire in via preventiva per scongiurare la commissione dell'illecito ed i conseguenti danni all'organizzazione stessa o a terzi.

L'istituto consente così di contrastare la commissione di reati o gravi irregolarità e contribuire a diffondere la cultura della legalità e dell'etica all'interno di una organizzazione.

Alla luce della *ratio* dell'istituto, in via generale, è possibile definire la segnalazione come: «La comunicazione del ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di illeciti o irregolarità, o

comportamenti pericolosi commessi da dipendenti o rappresentanti dell'organizzazioni che possano recare un danno all'organizzazione stessa e/o a terzi».

L'istituto è stato inserito all'interno della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001, ad opera della L. 179/2017 concernente «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*» pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 291/2017.

Con specifico riguardo al settore privato, la novella è intervenuta inserendo all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, il nuovo comma 2bis secondo cui «*i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 devono prevedere l'attivazione di uno o più canali informativi atti a consentire la segnalazione di condotte illecite o la violazione del modello. Tali canali devono garantire la riservatezza del segnalante; nonché, in osservanza della disciplina a tutela del Whistleblowing di cui al D. Lgs. 165/2001, un canale «alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante*».

Con l'art. 13 della L. 4 agosto 2022, n. 127 il Governo è stato delegato ad adottare il decreto legislativo per recepire la suindicata direttiva coordinandola con la disciplina vigente ed in modo tale da assicurare comunque «il massimo livello di protezione e tutela dei medesimi soggetti».

In attuazione della delega è stato approvato ed è entrato in vigore il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali», attualmente all'esame delle commissioni competenti. Tale disciplina ha integralmente sostituito la precedente.

La procedura per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni interne adottata dalla SIMONE S.p.A. è descritta nella sezione dedicata denominata «Protocollo Whistleblowing».

In questo contesto, si ricorda che l'Organismo di Vigilanza rimane l'organo deputato a ricevere le segnalazioni relative a violazioni del codice etico comportamentale e della Carta dei Valori e del Modello che possono dare luogo alla commissione dei cd. reati presupposto.

1.5 Le linee guida

Il modello di seguito esposto tiene conto anche di quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (*Testo unico sulla sicurezza sul lavoro*), delle **Linee guida** per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 redatte dalla **Confindustria** aggiornate al 2021, 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 ge-

stione 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. 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 La Società

2.1 La SIMONE S.p.A dalla sua costituzione

La **SIMONE S.p.A.** 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.

Nel 2023 la società ha operato una profonda trasformazione, sia societaria che organizzativa, trasformandosi in S.p.A., definendo il perimetro di consolidamento del gruppo SIMONE, ed ottenendo l'ammissione da parte di Borsa Italiana alle negoziazioni sul mercato Euronext Growth Milan.

Il Gruppo Editoriale SIMONE ha maturato decenni 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 un numero rilevantissimo di 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 indicate le entità aziendali controllate al 100% da SIMONE S.p.A.:

- Libri e Professioni s.r.l.;
- Font Cafè s.r.l. (non soggetta alla direzione ed al coordinamento di SIMONE S.p.A.);
- Dike Giuridica s.r.l.;
- Il Gatto verde edizioni s.r.l.;
- Editrice Ardea Web s.r.l.

2.2 Core business

Il business principale della SIMONE S.p.A. è l'editoria, la redazione, la fotocomposizione, la stampa, la legatura, la distribuzione e la vendita di libri, riviste, giornali e altro materiale editoriale specializzato, oltre alla vendita all'ingrosso e al dettaglio tramite internet. La SIMONE S.p.A. 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.).

Il Gruppo si contraddistingue nel settore in cui opera principalmente per la capacità di offrire alla propria clientela una proposta altamente diversificata di volumi e manuali tra i vari segmenti di prodotto dell'editoria. In particolare, grazie al consolidato know-how sviluppato e difficilmente eguagliabile, il Gruppo è in grado di garantire e, soprattutto, di mantenere un elevato livello di specializzazione dei prodotti offerti in ciascuno dei segmenti presidiati. Inoltre, l'esperienza maturata dall'Emittente in oltre cinquant'anni di attività, si è tradotta nell'implementazione di un archivio interno alimentato storicamente e continuamente da diritti di autore proprietari, grazie al quale il Gruppo è in grado di rielaborare con rapidità e costanza i testi, soddisfacendo in tempi rapidi la richiesta di nuovi prodotti.

2.3 Società ed organi di amministrazione e controllo

Soci della SIMONE S.p.A. sono la GIUNIMA S.r.l., ed i Sigg.ri Manila del Giudice, Giulio Golan del Giudice, Nicoletta del Giudice e Maria Novella del Giudice.

La SIMONE S.p.A. è una società per azioni con un capitale sociale sottoscritto e versato di euro 4.627.200,00, ha sede legale in Napoli alla via Riviera di Chiaia, n. 256 e sedi operative o secondarie alla via Montenuovo Licola Patria, n. 131, in Napoli alla Via Ferdinando Russo, n. 33/d), in Casoria alla via Capri, n. 67; in via Montenuovo Licola Patria s.n.c.

La società è proprietaria, direttamente o attraverso le consorziate, dei seguenti marchi:

- Edizioni Simone;
- Simone per la scuola;
- Nissolino editore;
- Sistemi editoriali;
- Simone per la scuola;
- Magicamente edizioni;
- Il gatto verde;
- Curvilinee;
- Libri & Professioni.

La Società esercita l'attività di direzione e coordinamento delle società: Libri&Professioni s.r.l.; Dike giuridica s.r.l.; Editrice Ardea Web s.r.l.; s.r.l., il Gatto verde s.r.l.

L'**organo amministrativo** ha struttura collegiale, caratterizzata da un Consiglio di amministrazione con rappresentanza legale affidata al Presidente del CdA, 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.

La società è dotata di Collegio sindacale, ed Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 in composizione monocratica. La revisione legale è affidata alla società KPMG.

2.4 Organizzazione interna

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

- Direzione generale;
- Uff. Amministrazione;
- Risorse umane;
- Uff. Commerciale;
- Produzione e ufficio acquisiti;
- Multimedia e customer care;
- Logistica;
- Direzione editoriale;
- Direzione editoriale scuola;
- Comitato di redazione;

Le mansioni attribuite ai singoli uffici ed i rapporti tra gli stessi secondo le linee di riporto sono indicati negli allegati organigramma e funzionigramma (cfr. all. 2 e 2bis).

3 Il Modello della SIMONE S.p.A. e la sua attuazione

3.1 Scopi e finalità del Modello

La scelta di dotarsi del Modello da parte della SIMONE S.p.A., 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.p.A. – 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.p.A., 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 alla luce dell'ultimo aggiornamento è così articolata:

- una **Parte Generale** recante una sintetica disamina della normativa di riferimento, i principi ispiratori e gli elementi caratterizzanti del Modello aggiornato, i criteri di sua adozione e diffusione, il sistema disciplinare, i tratti essenziali dell'Organismo di Vigilanza ed alcuni dei flussi informativi verso di esso.

4 allegati alla parte generale costituiti da:

- all. 1: Carta dei valori;
 - all. 1bis: Codice etico-comportamentale;
 - all. 2: Organigramma;
 - all. 2bis: funzionigramma.
- il **risk assessment** costituito da 3 documenti:
 - Nota metodologica;
 - Mappatura delle attività sensibili con misurazione dei livelli di rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - Esiti dell'attività di risk assessment;
 - **Parte speciale suddivisa in sotto-sezioni (da A ad N)** dedicate alle diverse famiglie di reato per le quali è stato ritenuto sussistente il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto. Ogni singola sottosezione prevede:
 - un approfondimento dell'attività di analisi dei rischi costituita dalla illustrazione per ogni singolo fattispecie di reato delle ragioni per le quali è stato ritenuto sussistente o non sussistente il rischio di commissione del reato;
 - dalla indicazione dei processi aziendali a rischio, con l'individuazione delle funzioni aziendali coinvolte, i reati di riferimento ed esempi di condotte illecite che potrebbero essere commesse nell'ambito del singolo processo aziendale;
 - le regole ed i principi generali di condotta tesi alla prevenzione dei reati oggetto di analisi;
 - l'individuazione dei presidi di controllo specifici attraverso il rinvio alle procedure interne;
 - **l'All. 1:** costituita da una tabella illustrativa dei flussi informativi verso l'OdV.

3.3 Criteri di redazione del Modello

Si descrivono di seguito, sommariamente, le principali fasi in cui si è articolato lo sviluppo del sistema esimente che ha portato alla adozione ed al successivo aggiornamento del presente Modello di Organizzazione:

- I Identificazione dei Processi Sensibili:** nella prima fase di sviluppo del progetto si è proceduto ad una approfondita analisi di tutti i processi aziendali con il preciso intento di definirne quelli sensibili, ossia esposti ai possibili reati di cui al D.Lgs. 231/2001. È stata esaminata la documentazione aziendale, analizzata l'interazione tra i diversi processi gestionali e realizzata un'analisi dei singoli processi attraverso una serie di interviste con il personale impiegato nella Società. È stata, inoltre, effettuata una ricognizione sulla passata attività della Società, allo scopo di verificare l'esistenza di eventuali situazioni di rischio e le relative cause.
- II Effettuazione della «gap analysis»:** identificate le aree aziendali sensibili sono stati associati, ad ogni processo analizzato, i reati che astrattamente possono verificarsi in conseguenza di determinati comportamenti illeciti, misurando il livello di rischio in relazione alla probabilità di accadimento degli stessi e all'entità del loro impatto sulla Società. Per «impatto» si è inteso far riferimento all'entità della sanzione che la Società rischia di vedersi comminata in conseguenza della commissione di uno o più reati considerati ed anche al danno reputazionale e delle conseguenze operative. Nella valutazione e conseguente definizione della probabilità della condotta si è tenuto poi conto in particolare della frequenza del processo aziendale, delle tipologie di condotta illecita, del vantaggio economico, dei precedenti specifici o di contesto, dei rapporti diretti o indiretti tra condotta e reato. Si è inoltre proceduto alla valutazione del rischio residuo alla luce delle procedure adottate dalla società.
- III Adeguamento del sistema di controllo esistente:** effettuata la fotografia dell'organizzazione aziendale, sono state definite le opportune azioni di miglioramento da apportare all'attuale sistema di gestione e controllo aziendale. Si è, di conseguenza, proceduto alla implementazione o introduzione di protocolli ulteriori protocolli aziendali necessari per una maggiore mitigazione del rischio di commissione del reato.

I protocolli operativi necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato sono caratterizzati da:

- *Previsione di deleghe e/o formalizzazione degli incarichi.*

In particolare, la *delega* costituisce un atto interno di attribuzione di funzioni, compiti e responsabilità. In rapporto strettamente connesso alla delega si colloca il potere autorizzativo.

I poteri sono strettamente connessi e coerenti alle responsabilità organizzative e gestionali assegnate e circoscritti, ove necessario o opportuno, a specifici limiti di valore.

L'attribuzione di deleghe e poteri nonché la formalizzazione degli incarichi deve rispondere ai seguenti principi inderogabili:

- definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento, aggiornamento e revoca delle deleghe;
tracciabilità e archiviazione di tutta la documentazione relativa a deleghe conferite e relative variazioni;
monitoraggio periodico dell'adeguatezza del sistema e relativo aggiornamento, avuto riguardo alla eventuale evoluzione dell'attività della Società.
- *Segregazione delle funzioni*: lo svolgimento delle Attività Sensibili deve fondarsi sul principio della segregazione delle funzioni. La separazione dei compiti deve essere assicurata dall'intervento di più soggetti all'interno di un medesimo processo (distinguendo per quanto possibile chi cura gli atti propedeutici ad assumere una decisione, chi adotta o autorizza la decisione, chi la esegue); ove la separazione dei compiti non possa essere pienamente garantita sono previsti controlli compensativi.
- *Tracciabilità e archiviazione*: tutte le Attività Sensibili devono essere organizzate in modo da assicurare la tracciabilità documentale e la verificabilità *ex post* di ciascun passaggio rilevante del processo, nonché la corretta e documentata archiviazione e conservazione della documentazione rilevante in relazione a ciascun processo, per mezzo di supporti informatici e/o cartacei.
- *Fasi di controllo interno*: la società adotta un sistema di controlli interni (SCI) realizzato attraverso attività di monitoraggio, rendicontazione, reportistica, ecc.
- Sistema di gestione e controllo dei flussi finanziari: la Società adotta un sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari che garantisce:
 - la pluralità dei soggetti coinvolti siano richiesti, autorizzati, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o da soggetti per quanto possibile distinti;
 - controlli interni capaci di rilevare situazioni di criticità attraverso un sistema di monitoraggio e di *reporting*.

Tali obiettivi sono perseguiti attraverso procedure interne 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.

Il compito di verificare la costante applicazione dei principi contenuti nel Modello, la sua capacità di mitigazione del rischio di commissione dei reati, il relativo aggiornamento sono demandati all'OdV e al CdA, e da questi eventualmente ai diretti collaboratori anche attraverso la predisposizione di specifici e, ove possibile, continuativi flussi informativi.

A tal fine, detti Responsabili dovranno collaborare con l'OdV, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

3.4 I destinatari del Modello

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

- il CdA 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.p.A.;
- i consulenti, gli appaltatori, i fornitori, gli eventuali intermediari e/o agenti e i Partner che svolgano la loro attività nell'interesse della Società e in relazione ad una o più Attività Sensibili;

- inoltre, i principi di comportamento contenuti nel Modello e alcune regole specifiche si applicano anche ai terzi che svolgono la loro attività fornendo beni e/o prestando servizi anche nell'interesse della Società e in relazione alle Attività Sensibili disciplinate dal presente Modello.

Relativamente ai soggetti non inseriti nell'organizzazione aziendale, l'obbligo di rispetto di quanto previsto nel presente modello organizzativo viene assicurata indirettamente attribuendo forza cogente al rispetto dei principi del codice etico comportamentale o del MOGC attraverso la previsione che il mancato rispetto dei principi di carattere generale in esso contenuti è causa revoca dell'affidamento, risoluzione del contratto e fonte di responsabilità sia di tipo contrattuale che extracontrattuale, o eventualmente motivo per l'applicazione di penali contrattualmente previste.

A tal fine la Società ritiene la violazione di quanto previsto nel modello organizzativo tendenzialmente idonea a costituire violazione dei principi previsti dal codice etico comportamentale e dalla Carte dei valori di integrità e correttezza professionale, trasparenza e diligenza, legalità, cultura del controllo, nonché degli ulteriori principi rilevanti in dipendenza della tipologia di violazione commessa.

3.5 La divulgazione del Modello

L'adozione e i successivi aggiornamenti del presente Modello è comunicata dalla SIMONE S.p.A. 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 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.

3.6 L'attività di formazione sui contenuti del Modello

La formazione del personale, gestita dalla società in cooperazione con l'OdV, intende diffondere in maniera adeguata la conoscenza del Modello adottato dalla Società stessa e sostenere efficacemente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento delle Attività Sensibili.

Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

A tale riguardo verrà periodicamente predisposto, con la collaborazione dell'OdV, un piano di formazione che tenga in considerazione:

- i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo;
- i contenuti pertinenti in relazione ai destinatari, anche attraverso l'ausilio di *case studies*;
- gli strumenti di erogazione (lezioni in presenza o a distanza, questionari di verifica ecc.);
- le specifiche esigenze emerse in relazione a specifiche operatività aziendali.

Dovranno essere in particolare previsti specifici interventi di formazione per i soggetti che lavorano nelle aree in cui il rischio di comportamenti illeciti è maggiore, con la partecipazione del management interessato e dell'Organismo di Vigilanza.

La formazione predisposta per i Dipendenti deve prevedere la frequenza obbligatoria, e la supervisione da parte dell'OdV della Società che potrà integrare l'attività proposta.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificato motivo da parte dei Dipendenti costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata secondo il sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere verifiche periodiche sul livello di conoscenza, da parte dei Dipendenti, del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative.

Qualora nei contratti con i terzi sia previsto l'inserimento della cd. «clausola di salvaguardia 231», al momento della stipula del relativo contratto dovrà essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico/Carta dei valori da parte della Società, e forniti oltre al codice etico/Carta dei valori della società le parti rilevanti del modello in relazione alla natura e tipologia del contratto.

Ove necessario, ai medesimi potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello.

La copia integrale del Modello sarà inoltre consegnata (in formato digitale) a ciascun Destinatario previa semplice richiesta.

I Destinatari potranno in ogni momento richiedere informazioni e/o indicazioni all'Organismo di Vigilanza (OdV) in merito al Modello.

3.7 Aggiornamento/Revisione del Modello e nomina rappresentante *ad processum* dell'ente

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello, affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze della SIMONE S.p.A. 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.

Inoltre, 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, valutazioni da ritenersi obbligatorie in caso di contestazioni di illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001.

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.

Infine, nell'ipotesi di coinvolgimento del legale rappresentate della società in un procedimento penale per reati di rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è imposta al CdA la nomina di un rappresentante *ad processum* che provvederà anche alla rappresentanza dell'ente in giudizio nonché alla nomina del difensore di quest'ultimo. Si specifica che alla nomina del rappresentante *ad processum* non partecipa il legale rappresentante coinvolto nel processo. Qualora tutti i Consiglieri di amministrazione risultino nella suindicata situazione di incompatibilità, è imposta all'Assemblea dei soci la nomina del rappresentante *ad processum*.

4 Sistema sanzionatorio-disciplinare

Il D.Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 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.p.A., 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.

In particolare l'applicazione del sistema disciplinare per le finalità di cui al Decreto prescinde dallo svolgimento e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, così come dall'esercizio e/o dall'esito dell'azione di responsabilità risarcitoria eventualmente esperita dalla Società.

Le categorie generali delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del Decreto, sono le seguenti:

1. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico-Comportamentale e della Carte dei valori costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (esempio, inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli, etc.) di scarso rilievo e limitata gravità;
2. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico-Comportamentale e della Carte dei valori costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo e gravità, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
3. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico-Comportamentale e della Carte dei valori, ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati e/o illeciti, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
4. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico-Comportamentale e della Carte dei valori dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati e/o illeciti indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e/o realizzazione del fine criminoso;
5. infrazioni del Modello e/o del Codice Etico-Comportamentale e della Carte dei valori ovvero, comunque, assunzione di comportamenti tali da determinare l'applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto o dalla legge;
6. infrazione del modello e/o del Codice Etico-Comportamentale e della Carte dei valori con riferimento alla violazione del divieto di atti di ritorsione o comportamenti discriminatori (cd. anti-retaliation), diretti o indiretti, nei confronti del soggetto autore di segnalazioni di comportamenti illeciti o di violazione del Modello;
7. infrazione del Modello e/o del Codice Etico-Comportamentale e della Carte dei valori con riferimento all'inosservanza di prescrizioni operative tese a garantire la riservatezza delle segnalazioni, e più in generale le violazioni della Procedura Whistleblowing;
8. infrazioni del Modello o del Codice Etico-Comportamentale e della Carte dei valori con riferimento alla segnalazione di illeciti o di inosservanza del modello risultate infondate ed effettuate con dolo o colpa grave;
9. ripetuta mancata partecipazione, non adeguatamente motivata, alla formazione relativa al Modello 231 e al Codice Etico-Comportamentale o della Carte dei valori;
10. mancata collaborazione, quando richiesta, con l'Organismo di Vigilanza;

A tali categorie di illeciti/infrazioni cd. disciplinari, saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti, in funzione della natura del rapporto in modo proporzionale a:

- a) gravità della violazione/infrazione e/o del fatto commesso;
- b) natura e intensità dell'elemento soggettivo;
- c) eventuale recidiva ovvero, comunque, esistenza di episodi pregressi;
- d) ruolo aziendale, mansioni e qualifica dell'autore;
- e) grado di fiducia correlato alle funzioni assegnate all'autore;
- f) ogni altra circostanza concreta ritenuta rilevante.

In ogni caso, devono qui intendersi richiamate integralmente le norme sostanziali e di procedura applicative contenute nel C.C.N.L. applicato nei confronti di coloro che intrattengono con l'Azienda, un rapporto di lavoro subordinato (a prescindere dalla durata) onde mutuare il relativo sistema disciplinare, anche per sanzionare le infrazioni nelle quali essi dovessero incorrere per le violazioni ai protocolli prevenzionali contenuti nel presente Modello.

La Società si adopera allo scopo di ottemperare scrupolosamente alle diverse prescrizioni imposte in materia di sicurezza sul lavoro nei confronti dei propri lavoratori.

Per tali ragioni, al Datore di Lavoro, agli eventuali Dirigenti ed i Preposti potranno essere applicate sanzioni per le finalità di cui al Decreto, a prescindere dalla rilevanza (anche penale) delle condotte attive o omissive da essi poste in essere, quali ad esempio:

- la mancata valutazione e/o documentazione dei rischi lavorativi per la sicurezza e la salute dei dipendenti nei luoghi di lavoro e la programmazione delle misure di prevenzione conseguenti;
- la mancata adozione e/o la mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge e relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, eventuali agenti chimici, fisici biologici;
- la mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la mancata organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria;
- il mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure delle strutture di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- la mancata acquisizione di documenti e/o certificazioni obbligatorie di legge;
- la mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- la mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, delle provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale.

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.

4.1 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'art. 7 della L. 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:

- a) il richiamo verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la multa, non superiore a quanto previsto dai vigenti CCNL;
- d) la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di ammontare non superiore a quanto previsto dai vigenti CCNL;
- e) il licenziamento con preavviso;
- f) 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.p.A.

Relativamente alle infrazioni descritte dai nn. 4 a 7 del paragrafo 3.4.3, in considerazione della loro gravità, le sanzioni astrattamente irrogabili sono quelle di cui alle lettere c, d, e, f.

L'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti «illecito disciplinare» di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

4.2 Le misure nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti (compresi in particolare quelli apicali), pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare *ad hoc*, la Società - in ossequio alla recentemente riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello «Statuto dei Lavoratori» - ha ritenuto di estendere il modello sanzionatorio sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale.

Così – ferma l'eventuale azione risarcitoria – le sanzioni applicabili ai dirigenti della Società, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate, nelle seguenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a quanto previsto dalle disposizioni regolatorie vigenti;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione non superiore a quanto previsto dalle disposizioni regolatorie vigenti
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Relativamente alle infrazioni descritte dal n. 4 a 7 del paragrafo 3.4.3 in considerazione della loro gravità, le sanzioni astrattamente irrogabili sono quelle di cui alle lettere h, i, j, l.

Per la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni sopra indicate troveranno applicazione il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello «Statuto dei Lavoratori», nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto.

L'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti «illecito disciplinare» di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

4.3 Le misure nei confronti dei componenti il Consiglio di amministrazione

In ossequio all'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto – a parte l'eventuale esercizio (sempre esperibile) dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure (con espressa finalità sanzionatoria) nei confronti dell'Amministratore della Società, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- misura pecuniaria, da un minimo pari al 10% ad un massimo pari al 50% dell'emolumento riconosciuto su base annuale, ove percepito, ovvero da un minimo di 5 ad un massimo di 20 volte la somma pari al gettone di presenza previsto, da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della Società;
- revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- revoca dalla carica.

Relativamente alle infrazioni descritti dai nn. da 4 a 7 del paragrafo 3.4.3, in considerazione della loro gravità, le sanzioni astrattamente irrogabili sono quelle di cui alle lettere m, n, o.

Con la formale adozione del Modello da parte della Società, i componenti dell'organo amministrativo hanno preso definitivo atto e piena contezza anche del sistema sanzionatorio di cui sono destinatari ai fini del Decreto; tuttavia, la Società potrà rinnovare la diffusione dei contenuti del presente paragrafo, con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le misure nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore, nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto.

La misura della «revoca dalla carica», sarà comunque applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 c.c.

4.4 Le sanzioni a carico dei componenti il Collegio sindacale o dei componenti l'OdV

In ossequio all'art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto – a parte l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure eventualmente applicabili ai Componenti del Collegio Sindacale o all'OdV secondo i criteri di cui ai precedenti paragrafi, sono individuate in:

- p) censura/richiamo formale;
- q) revoca della carica.

Alla notizia di qualsiasi violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento contenute nel Modello e nel Codice Etico-Comportamentale e/o nella Carte dei Valori (ovvero nei documenti aziendali correlati) da parte di un componente del Collegio Sindacale o dell'OdV, deve essere tempestivamente informato dell'accaduto l'Organo Amministrativo e l'OdV (in caso di violazioni ipoteticamente

commesse da un componente il Collegio Sindacale), oppure il Collegio sindacale (in caso di violazioni ipoteticamente commesse da un componente dell'OdV).

La competenza ad irrogare le sanzioni nei confronti dei sindaci spetta all'Assemblea dei Soci, nel rispetto del contraddittorio, nonché dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni, come sopra previsto.

La Società provvede a dare adeguata divulgazione del presente sistema sanzionatorio per i Sindaci, con modalità che ne garantiscano la conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi.

4.5 Sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori somministrati/interinali/distaccati

Come è stato chiarito (supra, par. 2.3), si ritiene prudenzialmente opportuno far rientrare nel novero dei Destinatari del Modello e del Codice Etico anche il personale che, pur se legato da rapporto di lavoro subordinato con soggetti terzi, risulta stabilmente inserito nell'organizzazione e presta attività lavorativa sotto la direzione e il controllo della SOCIETÀ.

Tra detti soggetti rientrano i lavoratori «somministrati» (cfr. artt. 30 e ss., D.Lgs. 81/2015) e quelli «distaccati» (cfr. art. 30, D.Lgs. 276/2003).

Non essendo possibile estendere neppure a costoro – in relazione ai quali il potere disciplinare rimane in capo al datore di lavoro originario – il sistema sanzionatorio previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio, risulta necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni al Modello e/o al Codice Etico-Comportamentale e della Carta dei Valori che, pur rispettando i principi generali individuati nei paragrafi precedenti, non contrasti con le caratteristiche proprie di tali lavoratori.

Pertanto – a parte l'azione di responsabilità risarcitoria – la SOCIETÀ, potrà stipulare specifici accordi con l'agenzia di somministrazione e con il datore di lavoro distaccante in cui si prevedrà espressamente, l'attivazione dell'esercizio del loro potere disciplinare nei confronti del lavoratore somministrato o distaccato, a fronte del mancato rispetto delle previsioni di cui al Modello e al Codice Etico comportamentale e della Carta dei Valori (nonché di quelle contenute nei documenti aziendali correlati) ed a semplice richiesta della SOCIETÀ.

L'iter disciplinare e le sanzioni irrogabili saranno quelli previsti nella fonte collettiva applicata dal datore di lavoro originario.

In ogni caso, all'atto del suo inserimento presso la SOCIETÀ,

- l'agenzia somministrante o il distaccante dovranno informare il lavoratore dell'esistenza del Modello e del Codice Etico;
- il lavoratore riceverà copia del Modello e del Codice Etico (o sarà messo in condizione di conoscere detti documenti con modalità alternative, ma parimenti efficaci) e sottoscriverà quindi apposita dichiarazione dando atto dell'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, dell'integrale conoscenza ed accettazione dei relativi contenuti, con conseguente impegno ad osservarli nello svolgimento della propria attività.

4.6 Misure nei confronti di terzi destinatari

Per la violazione del codice etico comportamentale o della Carta dei Valori e delle disposizioni del MOG loro riferibili da parte di terzi destinatari si applicano le sanzioni:

- r) la diffida al puntuale rispetto del codice etico e/o della Carta dei Valori pena la sospensione del rapporto negoziale o la sua risoluzione, o l'applicazione di penali se previste nel contratto;
- s) l'applicazione di penali se previste nel contratto;
- t) la risoluzione immediata del rapporto negoziale;

Relativamente alle infrazioni descritti ai nn. da 4 a 8 del paragrafo 4.1, in considerazione della loro gravità, le sanzioni astrattamente irrogabili sono quelle di cui alle lettere s, t.

4.7 Sanzioni disciplinari per la violazione della «Procedura Whistleblowing»

Il D.Lgs. 24/2023 in attuazione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 1937/19 del 23 ottobre 19 ha profondamente innovato la disciplina che regola le modalità di segnalazioni interna e l'individuazione dei soggetti meritevoli della relativa protezione dai comportamenti ritorsivi.

Il presente modello, che con il Codice Etico-Comportamentale e la Carta dei Valori costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina

del lavoro (ex art. 2104 c.c.) ed il cui mancato rispetto integra inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (ex art. 2106 c.c.), stabilisce espressamente che:

- 1) è vietato, e costituisce motivo di sanzione disciplinare, qualsivoglia atto di ritorsione e/o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti di chi segnala, sia all'interno del contesto lavorativo che all'esterno dello stesso, potenziali o effettive commissioni di illeciti o di inosservanza del modello, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche se risultante infondata o non rilevante. Nell'ambito degli atti ritorsivi rientrano a titolo meramente indicativo: sanzioni disciplinari, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento, il mobbing, la revoca del contratto e ogni altra misura avente effetti negativi sulle condizioni o sul rapporto di lavoro del soggetto segnalante;
- 2) costituisce infrazione del Modello e del codice etico comportamentale motivo di sanzione disciplinare, l'inosservanza di qualsivoglia prescrizione tesa a garantire la riservatezza del segnalante;
- 3) costituisce infrazione del Modello e del codice etico comportamentale e motivo di sanzione disciplinare l'inoltro di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti si rinvia integralmente a quanto previsto al paragrafo 4.2. Relativamente alle sanzioni nei confronti dei dirigenti si rinvia a quanto previsto dal paragrafo 4.3. Per le sanzioni agli amministratori si rinvia al paragrafo 4.4. Per le misure nei confronti del Collegio sindacale si rinvia al par. 4.6, che deve ritenersi applicabile anche con riferimento alle misure nei confronti dell'O.d.V.

5 L'Organismo di vigilanza

5.1 Istituzione dell'Organismo di vigilanza (OdV): requisiti

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, l'art. 6, comma 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, ha proceduto contestualmente alla relativa nomina dell'OdV in composizione monocratica. L'organo amministrativo potrà in qualsiasi momento propendere per una composizione collegiale dello stesso, a mezzo semplice delibera del CdA.

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 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 a due anni per uno dei delitti previsti dal R.D. 16 marzo 1942, n. 267;
 - 2) a pena detentiva, per un tempo non inferiore a due anni, 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 lettere A e B del Decreto;
- c)** coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste attualmente dal D.Lgs. 159/2001.

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.

Quanto ai requisiti di professionalità il membro dell'OdV si prevede che il componente dell'OdV deve aver avuto esperienza già come componente di organismi di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 e possedere competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e analisi, valutazione e contenimento dei rischi.

Infine in relazione ai requisiti di autonomia ed indipendenza dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- a) non devono rivestire o aver rivestito il ruolo di amministratore;
- b) non devono risultare titolari, anche indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;
- c) se esterni alla Società, non devono intrattenere - direttamente o indirettamente - con la Società, né con società da essa controllate o ad essa collegate relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi.

L'organo amministrativo può revocare il o i 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. 159/2001.

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.

5.2 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.p.A. 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.p.A. 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.p.A. 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.

5.3 Regole di funzionamento dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza tendenzialmente bimestrale;
- le sedute si possono tenere in presenza o da remoto;
- l'Assemblea dei Soci, l'organo amministrativo e l'organo di controllo possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca in qualsiasi momento; l'OdV a sua volta ha la facoltà di richiedere attraverso le funzioni o i soggetti competenti la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio.

5.4 Flussi informativi

5.4.1 Flussi informativi verso l'OdV

Ai fini della sua efficace attuazione, il Decreto richiede, tra il resto, la regolamentazione di flussi informativi e, in particolare, che siano previsti «*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*» (art. 6 Decreto).

Dovranno essere obbligatoriamente oggetto di specifiche comunicazioni all'OdV:

gli atti notificati alla SOCIETÀ dall'Autorità Giudiziaria penale relativi all'accertamento di uno o più reati tra quelli previsti nel Decreto	Tempestivamente
ogni variazione dell'organigramma//deleghe della SOCIETÀ' relativo alle modifiche delle posizioni apicali e nella ripartizione dei compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Tempestivamente
ogni eventuale variazione della composizione degli Organi societari	Tempestivamente
le deliberazioni assunte dalla SOCIETÀ' inerenti le richieste di finanziamenti e/o contributi, erogati dallo Stato e da ogni altro ente pubblico, anche comunitario	Tempestivamente
gli accessi ed eventuali verbali di accertamento elevati a carico della SOCIETÀ' da qualsiasi Autorità di controllo per violazioni in materia: tributaria, previdenziale/contributiva, ambientale, salute e sicurezza sul lavoro	Tempestivamente
incidenti ambientali	Immediatamente
gli esiti di ogni procedimento disciplinare instaurato nei confronti dei dipendenti della SOCIETÀ' per qualsiasi violazione del Modello e del Codice Etico comportamentale o della Carta dei Valori	Tempestivamente
report omaggi/sponsorizzazioni di valore non modico	Annuale
ogni tipo di incidente sul lavoro	Immediatamente
relazioni di audit interne e da soggetti esterni	Tempestivamente
eventuali segnalazioni di comportamenti non in linea con i principi del modello e codice etico comportamentale o della Carta dei Valori	Immediatamente rispetto al momento in cui se ne è avuta conoscenza

bilancio e relazioni organo di controllo e soggetto incaricato della revisione legale dei conti	Annuale
ogni aggiornamento del DVR	Periodicamente
segnalazioni criticità da parte dei lavoratori	Immediatamente
piano di formazione/informazione dei lavoratori ivi compresi quelli con diritto a formazione specifica (dirigenti, preposti, addetti emergenze e primo soccorso etc.)	Annuale
report attività di formazione erogata ed esiti della verifica dell'efficacia	Annuale
piano emergenza, evacuazione, verifiche manutenzione sistemi antincendio	Annuale
casi di malattie professionali	Tempestivamente

Ulteriori flussi informativi sono riepilogati nella tabella dei flussi informativi (all. 1 alla parte speciale.

L'OdV può adottare canali informativi a sé dedicati (linee telefoniche, mail boxes etc.), allo scopo di garantire la riservatezza di cui sopra e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni.

Ogni informazione/segnalazione ricevuta sarà conservata dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico e/o cartaceo).

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità e secondo le procedure previste nell'apposita sezione.

L'OdV contrasterà qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della SOCIETÀ o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

5.4.2 Flussi informativi dall'OdV: attività di reporting

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Sono assegnate all'OdV della Società due linee di reporting:

- la prima, su base occasionale, direttamente verso il CdA, qualora l'OdV ritenga che una criticità – anche potenziale – debba essere senza indugio comunicata all'organo amministrativo;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del CdA.

Il report periodico deve contenere:

- a) un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.);
- b) la programmazione delle attività previste per l'anno successivo.

Gli incontri con gli organi, cui l'OdV riferisce, devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

Qualora l'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni di verifica e vigilanza sull'osservanza del Modello e, in particolare, della conoscenza e del rispetto dei protocolli operativi e delle connesse procedure aziendali dovesse constatare violazioni o altre situazioni di non conformità, dovrà tempestivamente inoltrare una segnalazione sotto forma di relazione al Responsabile dell'area ove si è verificata l'incongruità o la violazione nonché all'Organo Amministrativo della SOCIETÀ, anche tramite la summenzionata relazione annuale, ed ancora ove ritenuto necessario al collegio sindacale.

Rimane fermo il dovere dell'OdV di informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti «illecito disciplinare» di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organo Amministrativo, ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV per richiedere informazioni in merito al Modello e alla attività svolta dall'Organismo.