

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:		Aggiornamento generale del modello					

SASA SpA-AG

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. n. 231/2001

Parte generale

REVISIONI		
Rev.	Data	Motivo revisione
1	17/11/2014	Prima emissione
6	15/10/2020	Aggiornamento dell'articolo 25
7	21/06/2021	Aggiornamento generale del modello
8	04/11/2024	Aggiornamento generale del modello

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:		Aggiornamento generale del modello					

1) PREMESSA	3
1.1 Struttura del Modello	3
2) DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	5
2.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	6
2.3 Fattispecie di reato e di illeciti amministrativi	7
2.4 Apparato sanzionatorio	8
2.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo	9
2.6 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria	10
2.7. Il Modello organizzativo di gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 e l'integrazione con misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione ed illegalità in coerenza con le finalità di cui alla L. 190/2012	10
2.8. Il Codice etico.....	11
3) IL MODELLO E LA METODOLOGIA SEGUITA DALLA SOCIETÀ.....	12
3.1 Premessa.....	12
3.2 La metodologia adottata dalla Società per l'adozione del proprio Modello ex D.Lgs. n. 231/2001.....	12
4) L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001	16
4.1 L'Organismo di Vigilanza di SASA.....	16
4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV	16
4.3 Funzioni e poteri dell'OdV	18
4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e flussi informativi.....	20
4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	21
4.6 Reporting dell'OdV verso gli organi societari	21
5) SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	22
5.1 Funzione del sistema disciplinare	22
5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti	22
5.3 Misure nei confronti dei Dirigenti.....	23
5.4 Misure nei confronti degli Amministratori	23
5.5 Misure nei confronti dei sindaci.....	24
5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni.....	24
5.7. Sanzioni a tutela del sistema di controllo diffuso	24
6) PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	25
6.1 Premessa.....	25
6.2 Dipendenti	25
7) ADOZIONE E CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	26
7.1 Aggiornamento ed adeguamento	26

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:		Aggiornamento generale del modello					

1) PREMESSA

SASA SpA-AG ha deliberato l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo onde dotarsi di un sistema di gestione idoneo a prevenire efficacemente la consumazione da parte di apicali e sottoposti della Società dei reati contemplati nel catalogo contenuto nel decreto legislativo n. 231/01 (di seguito "decreto" o "D.Lgs. n. 231/2001").

Il Modello è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in prima revisione in data 16 dicembre 2011 ed ha avuto plurimi aggiornamenti in relazione all'evoluzione organizzativa e, soprattutto, normativa del decennio.

La presente versione del Modello è stata rielaborata, sulla base di una rinnovata mappatura del rischio, con l'ausilio di consulente esterno all'uopo incaricato.

1.1 Struttura del Modello

Il Modello è suddiviso nella presente "**Parte Generale**", che contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, e nella "**Parte Speciale**", il cui contenuto è costituito dalla descrizione delle fattispecie di reato rilevanti per la realtà societaria di SASA SpA-AG, dall'individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal decreto, nonché della previsione dei relativi protocolli di controllo.

Fanno poi parte del Modello tutte le procedure di valenza gestionale ed operativa interferenti con le attività sensibili mappate, già disponibili in ragione del Sistema di gestione per la Qualità.

Il Modello si compone come segue:

- **Parte generale**

- **Descrizione del quadro normativo:** descrizione del decreto, degli obiettivi del Modello, delle fattispecie di reato previste dallo stesso, delle aree aziendali a rischio e delle modalità di prevenzione della consumazione delle fattispecie delittuose;
- **Descrizione della metodologia adottata nella costruzione del Modello;**
- **Sezione dedicata a funzioni, obblighi e poteri dell'Organismo di Vigilanza;**
- **Sezione dedicata ai flussi informativi, agli obblighi di informazione e al reporting;**
- **Sezione dedicata al sistema disciplinare e sanzionatorio.**

- **Parte speciale**

- **Descrizione dei reati:** descrizione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 concretamente applicabili e rilevanti per la realtà societaria, sulla base della rinnovata Mappatura dei Rischi;
- **Protocolli / Procedure,** ovvero l'analisi delle aree a rischio con probabilità di accadimento del reato, contenenti i reati potenziali, la descrizione dell'attività sensibile, la normativa interna e gli elementi del controllo;

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande		
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE					
Emanazione		Consiglio di Amministrazione				
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione 04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello					

• **Inoltre, costituiscono parte integrante del Modello**

- *la Mappatura dei Rischi, contenente l'elencazione delle fattispecie di reato previsti dal D.Lgs. n.231/01 e dalla L. 190/2012, la loro descrizione, le funzioni coinvolte e le attività aziendali a rischio, gli strumenti organizzativi da utilizzare per evitare la commissione dei reati, le raccomandazioni, la probabilità che l'evento criminoso si verifichi e l'impatto che il verificarsi dell'evento ha sul contesto societario di riferimento;*
- *Il Codice etico e di comportamento, inteso come l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità che la Società assume espressamente nei confronti degli stakeholder nello svolgimento della propria attività;*
- *Il documento Corporate Governance, dedicato alla descrizione dell'attività della società e delle sue articolazioni societarie;*
- *il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, nonché l'apposita mappatura dei rischi;*
- *la Procedura "whistleblowing" approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 luglio 2023.*

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello						

2) DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento (adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha da tempo aderito) un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi¹, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti *“apicali”*);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il decreto ha inteso, pertanto, costruire un Modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla Società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

La responsabilità prevista dal decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata **nell'interesse** o **a vantaggio** dell'ente: dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi².

¹ Art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001: *“Responsabilità dell'ente – L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”*.

² Art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001: *“Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande		
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE					
Emanazione		Consiglio di Amministrazione				
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione 04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello					

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01, Confindustria ha definito le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01". CNDEC, Consiglio Forense, ABI e Confindustria hanno recentemente (febbraio 2019) emanato documento congiunto di sintesi denominato "Principi consolidati per la redazione dei Modelli Organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza": con tale documento vengono rilette le Linee Guida emanate da ABI e Confindustria, queste ultime richiamate anche dalla Circolare n. 83607/2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza (Volume III – La responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato) e definite prezioso termine di confronto per la valutazione dell'idoneità da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Per quanto qui di interesse, secondo tale documento, i passi operativi che l'Ente è tenuto a compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/01, ovvero:

- individuazione dei reati presupposto rilevanti in relazione all'attività caratteristica aziendale;
- inventariazione degli ambiti aziendali di attività in base alle caratteristiche delle produzioni, alle funzioni, ai processi attraverso una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo finale di individuare le aree che risultano interessate dalle casistiche di reato;
- analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali, con l'obiettivo finale di mappare le aree a rischio individuate con il criterio sopra enunciato;
- valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, per renderlo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile" e con l'obiettivo finale di descrivere in maniera documentale il sistema dei controlli preventivi attivato.

A tali documenti si è ispirata SASA SpA-AG per l'aggiornamento del presente Modello. Si sottolinea che il non aver interamente uniformato il presente Modello a punti specifici delle Linee Guida non ne inficia la idoneità preventiva: il Modello è stato, infatti, redatto con riferimento alla concreta realtà operativa della Società.

2.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. n. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso"* (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001).

È opportuno ribadire che la Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:		Aggiornamento generale del modello					

2.3 Fattispecie di reato e di illeciti amministrativi

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare responsabilità amministrativa dell'ente sono quelle elencate e richiamate dal D.Lgs. 231/01. Esse sono circa 160 e riconducibili alle seguenti categorie:

- a) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)
- c) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
- d) Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)
- e) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)
- f) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)
- g) Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
- h) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)
- i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)
- j) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)
- k) Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)
- l) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)
- m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)
- n) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies 1, D.Lgs. n. 231/2001)
- o) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)
- p) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)
- q) Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- r) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- s) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- u) Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001)

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande		
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE					
Emanazione		Consiglio di Amministrazione				
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione 04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello					

- v) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. 231/2001)
- w) Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies 17, D.Lgs. 231/2001)
- x) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-octiesdecies 18, D.Lgs. 231/2001).

Dei reati elencati nel D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni, soltanto alcuni incrociano concretamente l'attività di SASA S.p.A.-AG ed è, pertanto, solo con riferimento a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia preventiva. I reati presi in esame sono specificamente identificati nella Mappatura del Rischio e poi specificamente trattati nella Parte Speciale.

Nella parte speciale è, inoltre, riportato un approfondimento con le ultime novità in tema di reati presupposto.

2.4 Apparato sanzionatorio

Sono previste dal D.Lgs. n. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (aumentabile fino a dieci volte nel caso di abusi di mercato);
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, *“Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”*) che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società;
- in seguito alla commissione dei reati di cui all'art. 25-sexies del D.Lgs. n. 231/2001 (abusi di mercato), qualora l'ente abbia conseguito un prodotto od un profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello						

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001.

2.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta³.

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

³ Art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e Modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello						

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

- 1) la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- 2) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono (cfr. l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001):

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

2.6 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *“I Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati”*.

Il presente Modello è stato aggiornato tenendo conto delle indicazioni espresse da CNDEC, Consiglio Forense, ABI e Confindustria nel febbraio del 2019 (“Principi consolidati per la redazione dei Modelli Organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza”).

2.7. Il Modello organizzativo di gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 e l'integrazione con misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione ed illegalità in coerenza con le finalità di cui alla L. 190/2012

La Società, operante in regime di *in house providing*, è riconducibile alle società in controllo pubblico come definite ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 175/2016, ossia tra le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo descritti nell'articolo 2359 del codice civile.

In quanto “società a controllo pubblico” afferisce al *genus* delle società di cui all'art. 2-bis, comma 2, lett. b), del D.Lgs. n. 33/2013 anche ai fini e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 2-bis l. n. 190/2012.

Si precisa altresì che SASA è soggetta alle previsioni del D.Lgs. n. 33/2013, anche alla luce delle disposizioni dell'art. 22 D.lgs. 175/2016.

In merito alle specifiche che ineriscono all'attuazione, in SASA, delle misure integrative di cui alla l. n. 190/2012, si rinvia a quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che costituisce parte integrante del presente Modello.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello						

Le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ai fini del corretto assolvimento degli obblighi di trasparenza amministrativa, sono assolte dall'Organismo di Vigilanza.

2.8. Il Codice etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice etico di SASA, adottato anche in ottemperanza al D.Lgs. n. 231/2001 e approvato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente al presente Modello.

Il Codice, coerentemente alle indicazioni dell'ANAC, si ispira ai contenuti del D.P.R. n. 62/2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Esso è reso noto a tutto il personale, esprime i principi etici e di deontologia che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e richiama espressamente il Modello come strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

Il Codice etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

A seguito delle modifiche al D.P.R. n. 62/2013 - introdotte col D.P.R. n. 81/2023 - sull'utilizzo dei social media e sulla partecipazione ad organizzazioni o associazioni, il Consiglio di Amministrazione di SASA ha approvato l'aggiornamento del Codice etico in data 3 aprile 2024.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande		
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE					
Emanazione		Consiglio di Amministrazione				
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione 04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello					

3) IL MODELLO E LA METODOLOGIA SEGUITA DALLA SOCIETÀ

3.1 Premessa

La decisione di adottare un Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della SASA con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei propri soci, dipendenti, clienti, fornitori, oltre che della collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

3.2 La metodologia adottata dalla Società per l'adozione del proprio Modello ex D.Lgs. n. 231/2001

Individuazione delle Attività Sensibili

Previa analisi, anche a mezzo attività di audit del management della Società, della realtà operativa aziendale nelle aree in cui è possibile la commissione delle fattispecie di reato precedentemente elencate e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono state identificate le seguenti fattispecie astrattamente applicabili alla realtà della Società:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
2. Reati informatici
3. Delitti di criminalità organizzata
4. Reati societari
5. Delitti contro la personalità individuale
6. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime derivanti da violazione di norme antinfortunistiche ed a tutela della salute e dell'igiene sul luogo di lavoro
7. Ricettazione, riciclaggio e reimpiego dei beni provenienti da reato, autoriciclaggio
8. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
9. Delitti contro l'amministrazione della giustizia
10. Reati in materia ambientale
11. Impiego di cittadini di paese terzi il cui soggiorno è irregolare
12. Reati tributari

Successivamente si è proceduto ad individuare, mediante matrici, per ogni categoria di reato le attività a rischio (c.d. "attività sensibili").

Al fine di individuare specificamente ed in concreto le aree ed attività a rischio nella realtà di SASA si è proceduto all'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società attraverso l'esame della documentazione e della manualistica operativa della Società e la verifica capillare dei processi aziendali in vigore ed applicati, così da individuare tra essi tutti quelli suscettibili di essere considerati a rischio.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande		
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE					
Emanazione		Consiglio di Amministrazione				
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione 04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello					

L'analisi e la valutazione del rischio – Metodo FMEA

La valutazione del rischio, cioè dell'esposizione a pericolo che la società commetta o agevoli la commissione di un reato presupposto è stata condotta mediante la verifica degli standard di controllo individuati dalla *best practice*, ovvero:

- 1) Esistenza di procedure di regolamentazione interne;
- 2) Tracciabilità delle operazioni;
- 3) Segregazione delle funzioni e dei compiti;
- 4) Presenza di poteri autorizzativi formalmente conferiti.

La classificazione degli standard di controllo è stata eseguita indicando il rischio come Alto, Medio o Basso, in relazione all'esistenza ed all'adeguatezza degli standard di controllo adottati dalla Società e attuati:

- Rischio Alto = gli standard di controllo non sono rispettati
- Rischio Medio = gli standard sono rispettati solo in parte
- Rischio Basso = gli standard sono rispettati



La misurazione del “rischio netto” ossia la determinazione del livello di esposizione a pericolo di commissione dei reati presupposto rilevanti e del livello di accettabilità del rischio è stata eseguita utilizzando la metodologia FMEA (*Failure Mode and Effect Analysis*), utilizzata per analizzare le modalità di guasto o di difetto di un processo, prodotto o sistema.

Si noti che il termine “guasto” qui non è utilizzato nel suo significato corrente di “rotto”, ma denota un'anomalia nel processo e di conseguenza ha delle ripercussioni più o meno gravi sul funzionamento del sistema di cui fa parte.

Il *failure mode* è l'espressione di come il guasto o difetto si manifesta nel processo, mentre per *effect* si intende l'impatto del guasto o difetto sul processo o sulla Società.

Attraverso l'applicazione della metodologia FMEA è possibile:

- individuare preventivamente i potenziali modi di “guasto” che possono verificarsi durante l'applicazione del processo;
- determinare le cause dei modi di “guasto” riferite al processo;
- valutare gli effetti dei modi di “guasto” in ottica del rischio della commissione di reati 231
- quantificare gli indici di rischio e stabilire le priorità di intervento per eliminare alla radice le cause dei modi di “guasto” individuati e/o migliorare i sistemi di controllo;
- identificare le opportune azioni correttive/preventive e valutarne l'impatto complessivo sugli indici di rischio.

L'applicazione sistematica e completa della metodologia FMEA consente anche di:

- disporre di una mappatura sempre aggiornata delle parti/elementi del processo e della loro criticità dal punto di vista del rischio commissione reati, dei relativi modi di “guasto” e delle fasi del processo dove intervenire per eliminare le cause dei modi di “guasto” e/o per migliorare i sistemi di controllo;
- documentare e storicizzare i miglioramenti attuati contribuendo alla costruzione di una «memoria tecnica» (*knowledge data base*).

Il primo passo consiste nella scomposizione del processo nelle sue attività elementari. A questo punto, nell'analisi dei “guasti” di ogni attività, occorre:

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:		Aggiornamento generale del modello					

- Individuare tutti i possibili modi di “guasto”, e per ciascuno:
 - Individuare tutte le possibili cause (p.es. mancanza adeguati controlli preventivi, anomalie nella prassi applicativa, etc.)
 - individuare tutti i possibili effetti (rischio commissione reati 231)
 - individuare tutti i controlli in essere (a prevenzione o a rilevamento del modo di guasto – classificazione degli standard di controllo)

Per tutte le combinazioni modo di guasto - causa si devono valutare tre fattori:

- P – probabilità di accadimento (1-10)
- G – gravità dell'effetto (1-10)
- R – possibilità di rilevamento da parte dei controlli (10-1)

Per le voci “P” e “G” 1 rappresenta la condizione di minimo rischio e 10 quella di massimo rischio. Per la voce “R” minore è il punteggio (ad esempio 1) maggiore è la possibilità di rilevamento del modo di guasto.

Probabilità (P)		Gravità (G)		Rilevabilità (R)	
1	remota	1	irrelevante (sanzione pecuniaria < 100 quote)	1	molto alta
2-3	bassa	2-3	danno lieve (sanzione pecuniaria tra 100 e 200 quote)	2-3	alta
4-6	media/moderata	4-6	danno moderato, impatto lieve (sanzione pecuniaria tra 200 e 500 quote)	4-6	media/moderata
7-8	alta	7-8	danno grave (sanzione pecuniaria tra 200 e 500 quote + sanzione interdittiva)	7-8	bassa
9-10	molto alta	9-10	danno gravissimo permanente (sanzione pecuniaria > 500 quote + sanzione interdittiva)	9-10	remota

L'analisi sopra descritta permette di individuare i modi di guasto più critici mediante l'Indice di Priorità del Rischio (IPR):

$$\text{IPR} = P \times G \times R$$

Le azioni di miglioramento del processo o sistema dovranno essere orientate principalmente sui modi di guasto che presentano i più alti valori di IPR.

IPR	Rischio	Priorità di intervento	Azioni di miglioramento/correttive
1 a 50	accettabile/trascurabile	interventi di monitoraggio	mantenere lo standard di controllo / misure di miglioramento possono essere attuate
51 a 100	medio	interventi di programmazione	gli standard di controllo devono essere modificati/implementati
101 a 1000	elevato	interventi di urgenza	gli standard di controllo devono essere immediatamente attuati

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande		
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE					
Emanazione		Consiglio di Amministrazione				
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione 04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello					

Definizione del rischio accettabile

Con riferimento al meccanismo sanzionatorio previsto dal Decreto, e da quanto previsto dalle Linee guida di Confindustria, in riferimento ai reati dolosi la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Dunque, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, i soggetti che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello e i controlli della società. Si conviene quindi che la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del Modello organizzativo (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. 231/2001 da parte dell'apposito organismo.

I Protocolli

Per ognuna delle attività a rischio identificate è stato predisposto un protocollo (Parte Speciale - Aree ed attività sensibili) che contiene la descrizione sintetica dei controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società nell'ambito di tali attività.

I predetti controlli sono stati preliminarmente identificati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze ai fini del D.Lgs. 231/01 e rappresentano solo una parte degli standard costituenti il complessivo sistema dei controlli della Società.

I controlli, così definiti, sono distinti in "generalisti" e "specifici", in quanto questi ultimi risultano specificamente correlati al contenimento del rischio di commissione dei reati elencati nel D.Lgs. 231/01.

Previa enunciazione ed analisi delle fattispecie di reato, nella compilazione dei protocolli è stato adottato uno schema di riferimento composto dalle seguenti categorie di informazioni:

1. Parte introduttiva
 - a. Definizione dell'area di rischio in relazione alla fattispecie di reato
 - b. Unità organizzative interessate e processi involti
2. Parte descrittiva dei controlli
 - a. Controlli generali: sensibilità etica
 - normativa interna di riferimento
 - sistema delle deleghe, poteri di firma e poteri autorizzativi
 - flusso informativo/processo
 - b. Controlli specifici: eventuali ulteriori prescrizioni che variano in relazione alle caratteristiche delle attività a rischio

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello						

4) L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza di SASA

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (OdV), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di organizzazione e gestione emanate da Confindustria fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- conoscenza dei processi aziendali.

Il D.Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'OdV. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'OdV è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio OdV in quanto tale scelta consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV

L'OdV della SASA è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'OdV restano in carica per la durata massima di tre anni con scadenza della carica diversa dalla data di scadenza del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati. I componenti dell'OdV sono rieleggibili. L'OdV cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo CdA utile.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'OdV cessano dal loro incarico, il CdA provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'OdV opera con i soli componenti rimasti in carica.

Il compenso per la qualifica di componente esterno dell'OdV è stabilito per tutta la durata del mandato, dal CdA..

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande		
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE					
Emanazione		Consiglio di Amministrazione				
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione 04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello					

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'OdV deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni al capitale sociale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato ed anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

La cessazione del rapporto di lavoro che dovesse verificarsi rispetto al componente dell'OdV comporta anche la decadenza da tale ultima carica.

L'OdV potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine, il CdA assegna, ogni anno, un budget di spesa all'OdV tenuto conto delle richieste di quest'ultimo, che dovranno essere formalmente presentate al CdA.

L'assegnazione del budget permette all'OdV di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'OdV, la revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del CdA e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al CdA sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 5.6; l'omessa redazione del programma di vigilanza;

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello						

- l'“*omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'OdV.

In casi di particolare gravità, il CdA potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un organismo *ad interim*.

4.3 Funzioni e poteri dell'OdV

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

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

Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. n. 231/2001;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.
- In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:
 - disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività;
 - effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
 - promuovere l'aggiornamento della Mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.Lgs. n. 231/2001 e formulare al CdA eventuali proposte di aggiornamento o adeguamento del Modello;
 - coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del Modello e delle relative procedure e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
 - monitorare le iniziative di informazione/formazione, finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande		
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE					
Emanazione		Consiglio di Amministrazione				
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione 04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello					

- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del D.Lgs. n.231/2001, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare periodicamente al Presidente e/o al Vice Presidente e/o al Direttore di SASA e/o al Collegio Sindacale, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il CdA;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.

In ragione delle diverse funzioni attribuite al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e all'OdV dalle rispettive normative di riferimento, nonché in relazione alle diverse finalità delle citate normative, il RPCT non può fare parte dell'OdV, anche nel caso in cui esso fosse costituito in forma collegiale. In ogni caso, l'OdV è tenuto a collaborare con il RPCT in un'ottica di continuo confronto al fine di assicurare la copertura di tutti i processi aziendali a rischio corruzione attiva e passiva con gli opportuni protocolli di prevenzione.

Il CdA della Società curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'OdV e dei suoi poteri.

Tutti i componenti dell'OdV sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello						

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV e flussi informativi

Onde consentire all'OdV un controllo efficace sull'operato della Società, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del decreto;
- le relazioni sull'applicazione del Codice etico;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- le richieste, l'eventuale erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- l'affidamento di appalti a seguito di gare a livello nazionale o europeo ovvero a trattativa privata;
- commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità.
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 relativi:
 - al valore degli acquisti realizzati per centro di costo, per fornitore, fornitori eventualmente declassati;
 - ad iter di richieste autorizzazioni avviati, ad accordi assunti con la PA, a pagamenti o adempimenti verso la PA, a visite ispettive realizzate;
 - ad omaggi realizzati non debitamente autorizzati o sopra soglia;
 - ad eventi sponsorizzati o a mancato rispetto dei budget;
 - a contenziosi gestiti od in corso di gestione;
 - alla materia della sicurezza sul lavoro (per esempio infortuni, sanzioni, ecc.);
 - alla materia ambientale (per esempio segnalazioni, sanzioni, ecc.);
 - in materia di presunte violazioni informatiche.

All'OdV deve essere, infine, comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

In capo a ciascun Responsabile di area e settore, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'OdV i dati e le informazioni da questi richiesti o previste dal presente Modello;
- trasmettere all'OdV segnalazioni ed eventuali eccezioni oppure situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello.

Relativamente al controllo diffuso e alle segnalazioni di violazioni del Codice etico e/o del Modello, la Società ha predisposto un'apposita procedura integrata, ragione per cui in questa sede si rinvia al documento **"Procedura di segnalazioni whistleblowing"**, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 luglio 2023.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:		Aggiornamento generale del modello					

4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, segnalazioni, *report*, relazioni, previsti nel Modello, sono conservati dall'OdV in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'OdV devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

4.6 Reporting dell'OdV verso gli organi societari

L'OdV riferisce in merito all'efficacia ed osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'OdV predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al CdA;
- immediatamente al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al CdA e al Collegio Sindacale, per quanto di competenza, previa informativa al Presidente, al Vice Presidente e al Direttore.

Nell'ambito del *reporting* annuale sono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'OdV ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedono aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'adeguatezza del Modello rispetto alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce devono essere documentati e registrati in un apposito Libro Verbali, vidimato e con pagine numerate.

L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello						

5) SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di SASA degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di SASA in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili. Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari delle procedure previste dal Titolo VI del Regio Decreto n.148/1931.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione da parte dei dipendenti della Società delle condotte previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. n.231/2001.

Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce grave trasgressione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal paragrafo 4.3;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello						

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza della Società.

Ogni atto relativo del procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

I dipendenti con qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

In caso di violazione del Modello organizzativo da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal rispettivo CCNL.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

In ogni caso, se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

L'OdV, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del CdA, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero CdA. I soggetti destinatari dell'informativa dell'OdV, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli Amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande		
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE					
Emanazione		Consiglio di Amministrazione				
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione 04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello					

5.5 Misure nei confronti dei sindaci

L'OdV, constatata una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Direttore ed il CdA. I soggetti destinatari dell'informativa dell'OdV, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione da parte di *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la SASA, di comportamenti in contrasto con i principi stabiliti dal Modello e dal Codice etico, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Con tali clausole il terzo si obbliga ad adottare ed attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D.Lgs. n. 231/2001. L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione prevedendo eventualmente delle penali, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

5.7. Sanzioni a tutela del sistema di controllo diffuso

In conformità al D.lgs. n. 24/2023, a tutela dell'efficace e corretta applicazione del sistema di controllo diffuso la società ha previsto specifiche sanzioni:

- la violazione del divieto di compiere atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante, per motivi collegati alla segnalazione, è punito con la sanzione prevista per tipologia di autore e rapporto giuridico sotteso previste dal CCNL applicabile e dal presente sistema sanzionatorio, graduata secondo la gravità del fatto;
- la violazione delle misure di tutela della riservatezza del segnalante è punita con la sanzione prevista per tipologia di autore e rapporto giuridico sotteso previste dal CCNL applicabile e dal presente sistema sanzionatorio, graduata secondo la gravità del fatto;
- la segnalazione dalla quale derivi apertura di un procedimento disciplinare a carico di terzi, effettuata con dolo o colpa grave e che si riveli infondata, è punita con la sanzione prevista per tipologia di autore e di rapporto sotteso, previste dal CCNL applicabile e dal presente sistema sanzionatorio, graduata secondo la gravità del fatto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari previste lascia impregiudicato ogni diritto di azione dei soggetti passivi di tali violazioni, in ogni più opportuna sede contro chiunque violi i divieti e le tutele previste.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

È a carico della Società l'onere di dimostrare che la misura discriminatoria o ritorsiva eventualmente adottata nei confronti del segnalante è stata motivata da ragioni estranee alla segnalazione. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dalla Società sono nulli.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande		
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE					
Emanazione		Consiglio di Amministrazione				
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione 04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello					

6) PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

SASA, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice etico non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione competente per la formazione dei lavoratori che identifica, di concerto con l'OdV, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione relativa al Modello è supervisionata dall'OdV, che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione e conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di consultare la documentazione costituente il Modello, i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione deve essere documentata.

SASA SpA-AG	Area/Reparto/Gruppo	LEG-AFF SOC	Dir./Resp./Coord	C. Casagrande			
Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 PARTE GENERALE						
Emanazione		Consiglio di Amministrazione					
Rif.	231 DOC01	Emissione 1	17/11/2014	Revisione	8	Data revisione	04/11/2024
Motivazione:	Aggiornamento generale del modello						

7) ADOZIONE E CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento ed adeguamento

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

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale.

Il Modello entra in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società e si ritiene applicabile nei confronti dei destinatari al momento della notifica agli stessi.

04.11.2024