



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

- PARTE GENERALE -

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/11/2024

Indice

1.	INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.	3
2.	TERMINOLOGIA.	5
3.	S3K S.p.A.	8
3.1.	Company profile	8
4.	ADOZIONE DEL MODELLO.	8
5.	STRUTTURA DEL MODELLO.	10
6.	ORGANISMO DI VIGILANZA	12
6.1.	Identificazione, Nomina e Funzionamento	12
6.2.	Compiti dell'OdV	13
6.3.	Requisiti	14
6.4.	Durata, decadenza e revoca dei singoli membri	15
6.5.	Poteri dell'OdV	16
7.	Flussi Informativi e Whistleblowing	17
7.1.	Premessa	17
7.2.	Flussi informativi Obbligatorie verso l'OdV	17
7.3.	Flussi informativi da parte dell'OdV	19
7.4.	Whistleblowing	19
8.	CODICE ETICO.	22
9.	SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE E CIVILISTICO.	22
9.1.	Premessa	22
9.2.	Misure nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti	23
9.3.	Misure nei confronti degli Amministratori	25
9.4.	Misure nei confronti dei Sindaci	25
9.5.	Misure nei confronti dell'OdV	25
9.6.	Misure nei confronti di Consulenti, Partner Commerciali e Fornitori	25
9.7.	Ulteriori misure	25
10.	ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	26

1. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.

L'8 giugno 2001 è stato emanato il d.lgs. n. 231/2001 che ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità degli Enti, forniti di personalità giuridica e non, ad una serie di convenzioni internazionali e direttive europee: Convenzione di Bruxelles del 26.7.95 e del 26.5.97, Convenzione OCSE del 17.12.1997, Convenzione Internazionale del 9.12.1999, Convenzioni e Protocolli dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 15.11.2000, del 31.5.2001 e del 31.10.2003, Legge Comunitaria 2004, DIR. 2005/60/CE, DIR. 2006/70/CE.

Il d.lgs. n. 231/2001, rubricato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'Art.11 della Legge 29.9.2000 n. 300”*, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi. È stata, quindi, introdotta una responsabilità autonoma dell'Ente per Reati che nascono all'interno del proprio ambito e che va ad aggiungersi (distinguendosi) alla specifica responsabilità dell'autore materiale dell'illecito. Fino all'introduzione del d.lgs. n. 231/2001, infatti, gli Enti, a causa del principio secondo il quale la responsabilità penale è personale, non subivano conseguenze sanzionatorie ulteriori ad un eventuale risarcimento del danno e, sul piano penale, risultavano sanzionabili esclusivamente ai sensi degli Artt. 196 e 197 c.p. (articoli che prevedono tutt'ora un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte esclusivamente in caso di insolubilità dell'autore materiale del reato).

Gli articoli del d.lgs. n. 231/2001, identificano come soggetti attivi del reato soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Gli articoli identificano, inoltre, come soggetti attivi, anche le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il d.lgs. n. 231/2001 coinvolge nella sanzione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che ne abbiano tratto un vantaggio o che abbiano avuto interesse nella commissione del reato stesso. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (oltre alla confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente); per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (PA), l'interdizione

dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Dall'8 giugno 2001 ad oggi il d.lgs. n. 231/2001 ha subito modifiche ed integrazioni al fine di adeguarsi agli strumenti legislativi nazionali che hanno introdotto nuovi reati presupposto.

Per questo motivo la scrittura di "*d.lgs. n. 231/2001*" si intende come all'ultimo stato delle sue successive modifiche ed integrazioni (si legga, quindi, come d.lgs. n. 231/2001 e s.m.i.).

Analogamente si intende che tutti i documenti citati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono all'ultimo stato di revisione.

2. TERMINOLOGIA.

Nel presente documento i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

✓ **Analisi dei rischi o Risk assessment:** analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto 231 ovvero la commissione dei reati. L'analisi dei rischi è formalizzata nel documento "Risk Assessment" allegato al Modello di cui costituisce parte integrante;

✓ **Attività sensibile:** attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal d.lgs. n. 231/2001; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;

✓ **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i settori di riferimento:

- Terziario, Distribuzione e Servizi (Commercio).
- Industria metalmeccanica.
- Unionmeccanica Confapi (Piccola Impresa).

✓ **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;

✓ **d.lgs. n. 231/2001, Decreto 231 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);

✓ **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, collaboratori nelle diverse forme tecniche, fornitori, sub-appaltatori e tutti quei soggetti con cui S3K può entrare in contatto nell'esecuzione del contratto e nello svolgimento di relazioni d'affari;

✓ **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con S3K un rapporto di lavoro subordinato;

✓ **Indebiti disciplinari:**

- a. del tipo "**inosservanza lieve**" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per S3K;

b. del tipo “**inosservanza ripetuta**” quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per S3K nonché non siano caratterizzate da dolo;

c. del tipo “**inosservanza grave**” quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa, abbiano generato rischi di sanzioni o danni per S3K nonché non siano caratterizzate da dolo;

d. del tipo “**violazione colposa**” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per S3K più importanti rispetto all’inosservanza;

- **Linee Guida di Confindustria:** Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a giugno 2021. Le Linee Guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal d.lgs. n. 231/2001, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del Modello, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del Modello stesso nella quotidiana attività dell’impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale. Questi solo può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del Modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito;

- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da S3K che raccoglie in sé una mappatura delle attività sensibili dell’Impresa a rischio di commissione del reato presupposto, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, una cross reference fra i reati presupposto e la struttura documentale presente nell’ente a supporto del Modello, costituito da una Parte Generale, da una parte speciale e dagli allegati (es. Risk assessment) che ne costituiscono parte integrante;

- **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall’Art. 6 co.1 lett. b) del d.lgs. n. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché sull’aggiornamento dello stesso;

- **PA:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico

servizio. Nell'ambito dei pubblici ufficiali (PU) ed incaricati di pubblico servizio (IPS) sono ricompresi anche gli amministratori, i dirigenti ed i funzionari di società di diritto privato che svolgano un pubblico servizio;

- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con S3K un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di S3K stessa;
- **Personale Apicale:** i soggetti di cui all'Art. 5, co.1, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di S3K o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, i membri dell'Organo amministrativo (il Consiglio di Amministrazione compresi il Presidente, l'Amministratore Delegato), i Procuratori, ecc.;
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'Art. 5, co. 1, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico e dalle procedure di gestione al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello Parte Speciale al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti Reati;
- **Procedure:** documenti formalizzati atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o una serie di attività costituenti il processo del sistema di gestione;
- **Protocolli:** documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio con il compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto; i protocolli sono gli strumenti principali di riduzione del rischio fino ad un livello accettabile, obiettivo prefissato di S3K, per prassi comune i protocolli così come definiti dal Decreto 231 coincidono con le procedure aziendali;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal d.lgs. n. 231/2001 e s.m.i.;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello 231 e del Codice Etico;
- **S3K:** S3K S.p.A.

3. S3K S.p.A.

3.1. Company profile

S3k S.p.A., società per azioni con sede in Roma, Via del Serafico n. 200, è una holding operativa le cui competenze principali concernono settori quali il “*Data Analytics & Big Data*”, la “*CyberSecurity*”, l’“*Application Development*” nonché l’“*Infrastructure Management*”. L’azienda nasce nel 2019 da una visione strategica e da un iniziale progetto di aggregazione che, in seguito all’ingresso di un importante Private Equity internazionale (HLD), è sfociato nella fusione di tutte le Aziende appartenenti al progetto iniziale, in S3K S.p.A. La società è attualmente operativa su tutto il territorio nazionale e supporta soggetti pubblici e privati nell’ambito della Digital Trasformation con particolare attenzione alle strategie di sicurezza informatica.

Grazie all’elevato livello di competenza consulenziale e costante impegno, la Società garantisce massima affidabilità ed assicura soluzioni di eccellenza.

Per qualsiasi ulteriore approfondimento si faccia riferimento al sito istituzionale www.s3kgroup.it.

4. ADOZIONE DEL MODELLO.

S3K, nonostante l’adozione del Modello sia considerata e indicata dal d.lgs. n. 231/2001 come una facoltà e non come un obbligo, ritiene tale opportunità un efficace strumento nei confronti di coloro i quali operano all’interno ed all’esterno della realtà aziendale. Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto, così come individuati nel documento “RISK ASSESSMENT –Analisi dei rischi AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001”

L’individuazione delle attività sensibili, ossia esposte al rischio di commissione dei Reati, e la loro gestione, attraverso un efficace sistema di controlli, si propone di:

rendere pienamente consapevoli, tutti coloro che operano in nome e per conto di S3K, dei rischi di incorrere in un illecito passibile di sanzioni, su un piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti di S3K stessa;

- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da S3K in quanto (anche nel caso in cui S3K fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui S3K si attiene nell’espletamento della propria missione aziendale;
- consentire a S3K, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle attività sensibili a rischio reato, di

intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di rendere consapevoli i destinatari dello stesso del rispetto dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in altre parole, del Modello adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire la commissione dei Reati.

S3K ritiene che l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costruito secondo le prescrizioni del d.lgs. n. 231/2001, rappresenti un valido ed efficace strumento per sensibilizzare l'Organo amministrativo, dipendenti e tutti quei soggetti terzi che hanno rapporti con S3K, poiché ai suddetti soggetti, destinatari del Modello, è richiesto l'espletamento delle proprie attività attraverso comportamenti corretti e trasparenti che seguano i valori etici e sociali a cui si ispira l'azione di S3K, che possano così prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

5. STRUTTURA DEL MODELLO.

S3K, nel predisporre il presente documento, ha fatto riferimento alle Linee Guida di Confindustria ed alle sentenze giurisprudenziali e alla storia aziendale propria e dei soci.

La struttura documentale diretta così adottata, a supporto dei requisiti espressi dal d.lgs. n. 231/2001, risulta essere idonea a prevenire i Reati presupposto indicati nello stesso Decreto Legislativo ed **è costituita da**:

- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale;**
costituita dal presente documento che descrive i contenuti e gli impatti del d.lgs. n. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare;
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Speciale;**
articolato per reati rilevanti della Società tra quelli previsti dal D.lgs. 231/01 così come è emerso nell'attività di risk assessment e riportato nel documento "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 GIUGNO 2001 N. 231 - Risk Assessment". I reati sono classificati in macrocategorie omogenee tenuto conto della natura dei reati della tipologia di attività sensibili e del sistema di controllo a presidio della commissione dei reati. Per ogni categoria riporta, l'elenco dei reati 231 connessi, l'ambito di applicazione ovvero alcuni esempi di modalità di commissione del reato, i principi di comportamento da adottare ed il riferimento alle procedure e presidi di controllo da applicare.
- **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo – Risk Assessment;**
documento che sintetizza l'attività di analisi dei rischi condotta propedeuticamente alla stesura del Modello, contenente dettaglio e descrizione di tutti i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 e, per ognuno di essi l'indicazione dell'ambito di applicazione, ovvero se applicabili o meno al contesto di S3K, specificando le eventuali attività sensibili e facendo un primo riferimento al sistema di controllo in essere.
- **Codice Etico**
documento che regola il complesso di diritti e responsabilità che S3K assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività. È parte integrante del Modello, pertanto, una sua violazione costituisce un illecito di natura disciplinare sanzionabile secondo il sistema disciplinare previsto dagli accordi collettivi e dalla normativa vigente.

Il Modello nell'articolazione così definita **risponde alle seguenti esigenze**:

- individuazione dei reati che possono essere commessi e che risultano essere presupposto per la definizione della responsabilità amministrativa di S3K;
- mappatura delle attività sensibili al rischio di commissione del reato presupposto;
- riferimenti al sistema di controllo posto in essere a presidio del rischio di commissione del reato presupposto;
- definizione dei principi di comportamento aziendali ad integrazione delle procedure;
- pianificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- definizione di un sistema disciplinare adeguato all'azione di sanzionamento del mancato rispetto delle procedure e delle disposizioni societarie (protocolli).

A seguito di una valutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto indicati nel d.lgs. n. 231/2001, il Modello è supportato da una struttura documentale aziendale.

La struttura documentale aziendale a supporto del Modello è costituita da:

- **Organigramma, Regolamenti e Contratti di lavoro, Atti e Deleghe.**
- **Sistema di gestione UNI EN ISO 9001:2015.**
- **Sistema di gestione UNI EN ISO 14001:2015.**
- **Sistema di gestione UNI EN ISO 27001:2013.**
- **Sistema di gestione UNI EN ISO 45001:2018.**
- **Corpo procedurale predisposto a supporto delle attività gestionali, amministrative e contabili.**
- **Policy di gestione del sistema informatico.**

I suddetti documenti sono periodicamente aggiornati e resi disponibili a tutti i soggetti interessati.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. Identificazione, Nomina e Funzionamento

L'affidamento di compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'attuazione nonché di aggiornamento continuo del Modello ad un Organismo a ciò deputato è considerato dal Legislatore presupposto indispensabile (anche se non necessariamente sufficiente) a garantire l'esonero dalla responsabilità in capo a S3K in caso di commissione di illeciti amministrativi.

L'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 menziona l'OdV quale "Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo", con il "compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli", nonché di "curare il loro aggiornamento".

Il Decreto non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva ("monocratica") sia plurisoggettiva ("collegiale") che a sua volta può prevedere una composizione con tutti membri interni, solo membri esterni o una composizione mista.

Le Linee Guida di Confindustria, anche nei più recenti aggiornamenti, circa la composizione, suggeriscono che il Consiglio di Amministrazione, nell'effettuare la propria scelta tra le varie tipologie, tenga adeguatamente conto delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Il numero dei membri, la durata dell'incarico di norma triennale ed il Presidente dell'OdV, pertanto, sono determinati dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina dell'OdV, ovvero qualora necessario, ad esempio, a mero titolo esemplificativo, in caso di integrazione del numero o sostituzione di uno o più membri, in un Consiglio di Amministrazione successivo, e comunque la durata dell'incarico dovrà coincidere con la durata di tre anni dei membri nominati inizialmente. I membri sono rieleggibili.

L'OdV, nel caso di composizione collegiale, opera secondo un Regolamento che disciplina modalità di convocazione delle riunioni, quorum costitutivo deliberativo¹, espressione del dissenso, forme di verbalizzazione delle sedute, frequenza minima dei controlli, calendarizzazione delle attività, assegnazione degli incarichi di consulenza, individuazione dei criteri delle procedure di analisi.

¹ In caso di una parità in merito a decisioni da adottare, al Presidente dell'Organismo di Vigilanza può essere attribuito il cosiddetto "casting vote"; pertanto il suo voto prevarrà in ipotesi di parità di voti.

Il Regolamento, in quanto espressione dell'autonomia e della libertà d'azione dell'OdV è redatto e approvato dall'OdV stesso. Il Consiglio di Amministrazione ne prende opportuna informazione e conoscenza.

6.2. Compiti dell'OdV

È assegnato all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

Questo compito implica una duplice attività di verifica riguardante:

- l'effettività del Modello;
- l'adeguatezza del Modello.

Nel dettaglio, le attività che l'OdV è chiamato ad assolvere possono essere schematizzate come segue:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all'adeguatezza del Modello ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - (a)** presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Personale ed Organizzazione, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
 - (b)** follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Le eventuali proposte di aggiornamento del Modello sono legate, principalmente, al verificarsi delle seguenti condizioni:

- verificata inadeguatezza del Modello;
- significative violazioni del Modello;
- mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- modifiche normative o prese di posizione della giurisprudenza.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di

intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di S3K. L'OdV svolge le sue funzioni, curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli altri organi di controllo esistenti in S3K.

Il massimo vertice amministrativo, pur con l'istituzione dell'OdV, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'OdV.

6.3. Requisiti

Per garantire il corretto espletamento dei compiti sopra citati, si ritiene necessario che l'OdV possieda i seguenti requisiti:

Autonomia e Indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Le regole di funzionamento interno dell'OdV sono definite ed adottate dallo stesso organismo. All'OdV deve inoltre essere riconosciuta un'autonomia decisionale nello svolgimento della propria attività, che si esprime nella libertà di autodeterminazione e d'azione con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni e poteri adeguati per l'adempimento dei propri compiti. A tal fine è necessario che l'OdV sia posto al riparo da ogni forma di interferenza, condizionamento e/o pressione da parte di qualunque componente dell'ente e in particolare dell'organo dirigente. Ciò può essere assicurato strutturando l'OdV come unità c.d. di staff, nella posizione gerarchica più elevata (prevedendo un'unica attività di report nei confronti dei vertici aziendali). Le attività poste in essere dall'OdV non devono essere sindacate da altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo amministrativo svolgerà un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV posto che al primo compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello. È funzionale all'autonomia il riconoscimento di ampi poteri. Viene considerato necessario il riconoscimento di un budget di spesa annuale adeguato, al quale l'OdV possa attingere (con obbligo di rendicontazione) per lo svolgimento delle proprie attività. Il riferimento è, ad esempio, al possibile conferimento di consulenze esterne necessarie per l'acquisizione di conoscenze ulteriori rispetto a quelli propri; alla partecipazione a corsi di aggiornamento attinenti al ruolo che i componenti svolgono per l'ente; alle trasferte funzionali ai controlli posti in essere per S3K. Tale budget sarà deliberato dall'organo dirigente e gestito dall'OdV in assoluta autonomia, senza la preventiva autorizzazione del primo.

Professionalità. L'OdV è dotato di strumenti e tecniche che gli consente di svolgere efficacemente le funzioni assegnate, di natura ispettiva ma anche consulenziale di analisi del

sistema di controllo e di tipo giuridico. Nello svolgimento dei propri compiti l'OdV ha facoltà di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni.

Continuità di azione. L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sulla corretta attuazione del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile a S3K, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e ne assicura il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare le sue attività; svolge la propria azione e ne riferisce ai Vertici aziendali in maniera continuativa.

Onorabilità. I componenti dell'OdV non hanno riportato condanne, anche non definitive, né ai sensi dell'art. 444 del c.p.p. per alcuno dei reati indicati dal Decreto, né per reati che comportano l'applicazione della sanzione accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici. Non dovranno inoltre essere sottoposti ad "indagine", per reati di cui il Modello mira la prevenzione ovvero ad altri reati ritenuti dal CdA gravi e incompatibili con il ruolo e le funzioni di OdV; in tutti questi casi, comunque, il CdA può valutare le argomentazioni dell'interessato - e con il parere favorevole degli altri membri dell'OdV - decidere, con adeguata motivazione, di non procedere alla sostituzione dello stesso, mantenendolo nell'incarico fino all'esito del processo. A norma dell'art. 14, comma 12 della L. 183/2011 (legge di Stabilità 2012), recante misure per ridurre gli oneri amministrativi a carico di imprese e cittadini, nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

6.4. Durata, decadenza e revoca dei singoli membri

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'OdV mediante apposita delibera che ne determina la durata in carica, definita, di norma, in anni tre.

È responsabilità dell'Organo Amministrativo la valutazione periodica dell'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

I membri dell'OdV designati restano in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati; tale principio non si applica allorché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione dipenda dal realizzarsi di Reati che abbiano generato (o possano generare) la responsabilità della Società e/o degli Amministratori, nel qual caso il neo eletto Organo Amministrativo provvede a rideterminare la composizione dell'Organismo.

La carica di membro dell'OdV cessa, oltre che nel caso di morte o dimissioni volontarie, per decadenza e revoca.

La decadenza opera automaticamente con il venir meno delle condizioni di onorabilità e indipendenza che avevano consentito la nomina iniziale, elencate nel paragrafo "Requisiti". Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa; tale decisione deve essere motivata dall'organo dirigente e comunque preceduta dal parere del Collegio Sindacale. Ai fini del presente Modello, tra le ipotesi di giusta causa di revoca viene considerata la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive dell'OdV senza giustificato motivo. In caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso. È fatto obbligo al Presidente ovvero al membro effettivo più anziano di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo. L'Organismo si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei nuovi componenti. L'Organismo si intende decaduto, inoltre, a seguito di condanne dell'ente, ancorché non definitive, per uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001, che hanno accertato l'omessa o insufficiente vigilanza dell'Organo a ciò preposto.

6.5. Poteri dell'OdV

L'OdV deve presentare autonomi poteri di iniziativa e controllo, secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lettera b), d.lgs. n. 231/2001.

Pertanto, l'OdV deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società.

All'OdV è garantito il potere di:

- accedere a tutte le funzioni di S3K al fine di ottenere ogni informazione o dato necessario per lo svolgimento delle funzioni attribuite dal Decreto; le informazioni e le documentazioni acquisite dovranno essere trattate nel rispetto della disciplina sulla Privacy;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità (da selezionare e nominare nel rispetto delle procedure aziendali) nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo

medesimo;

- segnalare al CdA eventuali infrazioni al Modello proponendo l'applicazione delle eventuali sanzioni.

7. Flussi Informativi e Whistleblowing

7.1. Premessa

Il Legislatore, al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato, ha classificato all'art. 6 del Decreto, tra gli elementi essenziali del Modello stesso, l'obbligo di informazione da parte delle strutture aziendali verso l'OdV per consentire a quest'ultimo di ottenere le informazioni utili in merito alle operazioni condotte.

L'obbligo di informazione verso l'OdV deve tradursi in direttive e procedure di reporting istituzionali delle informazioni che assicurino e facilitino una sistematica e regolare analisi degli eventi da monitorare nel tempo. Nel paragrafo successivo, vengono riportate alcune delle possibili informazioni che l'OdV potrebbe richiedere (ad hoc o periodicamente) alle strutture organizzative di S3K attraverso comunicazioni interne. L'analisi, proposta a fini esemplificativi, dovrà essere integrata in sede di implementazione dei flussi informativi verso l'OdV. Sarà cura dell'OdV stesso predisporre un elenco dettagliato della tipologia di informazioni di cui necessita con la relativa tempistica da inviare ai soggetti interessati e responsabile della predisposizione dei flussi.

7.2. Flussi informativi Obbligatori verso l'OdV

I dirigenti, dipendenti ed, in generale, tutti coloro che concorrono al perseguimento dell'oggetto sociale nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con S3K (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i collaboratori, i fornitori, etc.) devono informare obbligatoriamente e tempestivamente l'OdV in ordine ad ogni situazione o evento riconducibile ad una ipotesi di violazione o sospetto di violazione del Modello o del Codice Etico, nonché in ordine all'idoneità ed efficacia dello stesso e a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai sensi del Decreto.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo, per tutti i soggetti di cui sopra è previsto l'obbligo di trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti (es. verifica ispettiva sui cantieri a seguito di denuncia o segnalazione all'autorità giudiziaria);

- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle Direzioni Aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi, ovviamente, i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari.
- segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte

Tali segnalazioni potranno essere trasmesse tramite:

- ✓ invio all'indirizzo di posta elettronica: organismo.vigilanza@s3kgroup.it.
- ✓ a mezzo del servizio postale esterno da indirizzare a "Organismo di Vigilanza di S3K S.p.A." in Via del Serafico, 200 - 00142 Roma.

In proposito, si rammenta che l'obbligo di informare il datore di lavoro circa eventuali comportamenti contrari al Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le informazioni acquisite dall'OdV saranno trattate in modo tale da garantire il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza onde evitare qualsivoglia forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti di chi segnala le violazioni.

A tal fine sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di S3K o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Sarà altresì tutelato il diritto di enti/società e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni successivamente risultate infondate.

L'OdV dovrà attivare le necessarie indagini, in conformità con quanto previsto nel paragrafo successivo sul "Whistleblowing" per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute. Accertate le condotte di cui sopra, l'OdV monitorerà i provvedimenti eventualmente adottati da S3K, nel rispetto delle procedure di contestazione delle violazioni e di irrogazione delle misure disciplinari previste dal sistema sanzionatorio. L'OdV non è dotato di potestà sanzionatoria.

7.3. Flussi informativi da parte dell'OdV

È compito dell'OdV quello di informare i vertici di S3K in modo che gli stessi possano sia valutare l'operato dell'OdV che deliberare gli aggiustamenti necessari al mantenimento di efficacia ed effettività del Modello.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta con le seguenti modalità:

- **Periodicamente**, con cadenza almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- **Immediatamente**, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, qualora si verifichi una violazione del Modello o della documentazione in ambito etico adottata dalla Società da parte dei Destinatari del Modello.

L'OdV dovrà informare immediatamente solo il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici dell'ente ovvero il Consiglio di Amministrazione.

Le comunicazioni di cui sopra dovranno essere verbalizzate e copia dei verbali custodite dall'OdV e dagli organi aziendali interessati.

7.4. Whistleblowing

L'istituto del whistleblowing è stato oggetto di riforma con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha attuato la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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, uniformando, di fatto la disciplina delle segnalazioni nel settore pubblico ex L. n. 190/2012 con quella del settore privato ex L. n. 179/2017.

Il *whistleblower* è colui che, venuto a conoscenza di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalarlo all'azienda. Il *whistleblowing* è l'attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Il D.lgs. n. 24/2023 prevede le seguenti misure a tutela del whistleblower:

- le persone che eseguono le segnalazioni nel rispetto della suindicata normativa non possono subire alcuna ritorsione, quale a titolo esemplificativo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - e) le note di merito negative o le referenze negative;
 - f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
 - m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni nei confronti dei segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione o divulgazione o denuncia. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione o alla divulgazione o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.
 - In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione o una divulgazione pubblica o una denuncia e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione o divulgazione.
- Il d.lgs. n. 24/2023 prevede, inoltre che gli Enti provvedano a mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le

segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni devono essere rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'Ente. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore privato pubblicano tali informazioni anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

In tale contesto S3K ha ottemperato agli obblighi normativi pubblicando su specifica sezione del proprio sito l'informativa contenente tra l'altro:

- Descrizione della normativa.
- Identificazione del "gestore della segnalazione".
- Modalità di segnalazione.

Nel caso la segnalazione riguardasse materie inerenti l'applicazione del D.lgs. 231/01, ovvero esplicitate segnalazioni su possibili violazioni del Modello 231, il gestore della segnalazione provvederà tempestivamente a dare puntuale comunicazione all'Organismo di Vigilanza e successivi riscontri in merito all'esito degli eventuali approfondimenti.

In sintesi, S3K, nel momento in cui adotta il Modello di Organizzazione e Gestione deve rispettare alcuni precisi requisiti:

- deve essere garantita la riservatezza del segnalante in tutte le fasi della gestione della segnalazione;
- deve essere previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- il sistema sanzionatorio deve prevedere sanzioni specifiche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- deve prevedere idonei flussi di comunicazione tra il "gestore della segnalazione" ex d.lgs. n. 24/2023 e l'OdV.

8. CODICE ETICO.

Il documento pubblico denominato **“Codice Etico”**, definisce le regole di condotta e i valori morali a cui S3K si conforma.

Il Codice Etico regola in termini etici le relazioni interne ed esterne di S3K, proponendosi come dichiarazione di principi accettati e condivisi lavoratori, dipendenti, professionisti e fornitori e da tutti coloro che instaurino rapporti con S3K, condividendone i valori.

Nel Codice Etico sono descritte le seguenti **“regole di condotta”** di cui tutti i componenti di S3K sono egualmente responsabili della tutela e della piena applicazione.

Si ricorda che quanto stabilito nel Codice Etico integra gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro o collaborazione che si viene ad instaurare con S3K, pertanto è parte integrante e costituisce attuazione del presente Modello Organizzativo, l'inosservanza dei principi e delle regole di comportamento in esso contenuti può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari di cui al successivo paragrafo.

L'Organismo di Vigilanza in quanto deputato al controllo circa il funzionamento, l'applicazione del Modello, vigila, altresì, sul rispetto del Codice Etico da parte dei destinatari.

9. SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE E CIVILISTICO.

9.1. Premessa

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, costituisce *conditio sine qua non* per l'esenzione di responsabilità di S3K in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si precisa che l'aspetto sanzionatorio deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto di S3K, e deve fondarsi su sanzioni volte a prevenire la commissione dei reati presupposti e di natura, rispettivamente, disciplinare e contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, ecc.). Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

In linea generale, nella determinazione dell'entità della sanzione applicabile, saranno

considerati i seguenti elementi:

- Intenzionalità del comportamento;
- Grado di negligenza, imprudenza, imperizia e inosservanza di disposizioni, tenuto conto della prevedibilità dell'evento;
- Ruolo e responsabilità del soggetto coinvolto nell'operazione passibile di costituire uno dei reati presupposti;
- Mansioni ed inquadramento contrattuale del lavoratore responsabile;
- Precedenti disciplinari;
- Peculiari circostanze in concreto rilevate.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale; infatti, il Codice Etico, Il Modello e le procedure interne costituiscono regole di per sé vincolanti per i destinatari e l'eventuale violazione di tali disposizioni deve, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

All'OdV ed al CdA è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare in ottemperanza alle previsioni di cui al Decreto 231.

9.2. Misure nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti

Si rileva, a questo proposito, che nel nostro ordinamento le sanzioni disciplinari, di tipo conservativo o espulsivo, sono tassativamente previste dall'art. 7, L. 300/70 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva, che regolano, altresì, i limiti massimi sanzionatori, nonché le forme e i termini del procedimento disciplinare.

In particolare, il CCNL applicabile, stabilisce che le violazioni delle norme contenute nel CCNL e nell'eventuale regolamento aziendale possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa;
4. sospensione;
5. licenziamento.

In particolare:

- Si applica il provvedimento del Richiamo Verbale o dell'Ammonizione Scritta al dipendente

che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello nell'ipotesi di violazione di lieve entità.

- Si applica il provvedimento della Multa al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello qualora la violazione non sia di lieve entità o nell'ipotesi di recidiva.
- Si applica il provvedimento della Sospensione al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello qualora la violazione sia di grave entità.
- Si applica il provvedimento del Licenziamento, con la perdita dell'indennità di preavviso, al dipendente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello qualora la violazione sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Per quanto concerne i dirigenti di S3K, il mancato rispetto delle disposizioni del Modello tiene conto della particolare natura fiduciaria di tale rapporto di lavoro.

In caso di violazione di una o più regole procedurali o comportamentali del Modello da parte di dirigenti si applicheranno i seguenti provvedimenti in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL dei Dirigenti applicabile, nonché eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In particolare:

- Si applica il provvedimento del Richiamo Scritto al dirigente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello nell'ipotesi di violazione non grave.
- Si applica il provvedimento del Licenziamento con preavviso al dirigente che violi una più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello nell'ipotesi di violazione grave.
- Si applica il provvedimento del Licenziamento senza preavviso al dirigente che violi una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello nell'ipotesi di violazione di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nel valutare l'entità della violazione si terrà conto della idoneità del comportamento, posto in violazione delle prescrizioni del presente Modello, a determinare la concreta applicazione a carico di S3K delle sanzioni previste dal d.lgs. n. 231/2001.

Le suddette sanzioni saranno irrogate da S3K e comunicate per conoscenza all'Organismo

di Vigilanza.

9.3. Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per un reato o illecito amministrativo, l'amministratore e/o sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

9.4. Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello Organizzativo da parte dei Sindaci, l'OdV è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

9.5. Misure nei confronti dell'OdV

Alla notizia di violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e delle disposizioni e regole di cui al Modello Organizzativo da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno tra i sindaci o tra gli amministratori è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione di S3K, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

9.6. Misure nei confronti di Consulenti, Partner Commerciali e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Partner o Fornitori in violazione delle norme etiche e di condotta previste dal presente Modello e/o dal Codice Etico e, in ogni caso, ogni comportamento tale da comportare il rischio di commissione di un reato o di un illecito potrà comportare, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti e/o lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni diretti o indiretti alla società.

9.7. Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di S3K di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa

la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.

10. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di garantire l'efficacia del Modello, S3K assicura un'ampia informazione (comunicazione) sul Modello stesso e un'adeguata formazione di base a tutti destinatari interessati relativamente all'applicazione dei protocolli quali strumenti di prevenzione alla commissione dei reati presupposto di cui al d.lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

La diffusione del presente Modello avviene tramite disponibilità sulla intranet/rete aziendale o comunicazione via e-mail.

L'attività di comunicazione e formazione è oggetto di un'opportuna pianificazione e di un periodico svolgimento; in particolare sono necessarie attività formative di aggiornamento in occasione di cambiamenti organizzativi e/o gestionali nonché al verificarsi di eventi di tentativo o commissione dei reati presupposto.

S3K pianifica periodicamente l'allocazione di risorse e mezzi, necessari alla realizzazione del piano formativo, redatto sulla base delle esigenze di comunicazione e formazione.

L'informazione/comunicazione e la formazione del personale aziendale relativamente al presente Modello è a cura della Direzione del personale che gestisce l'erogazione nonché la verifica della sua effettiva esecuzione.

Ai fini della gestione operativa della Formazione si ricorda che Il d.lgs. n. 231/2001 individua due categorie di persone fisiche (Art. 5 co. 1 lett. a e b) per cui è possibile valutare il rischio di commissione dei reati presupposto per la responsabilità amministrativa di S3K: tali categorie sono costituite dai *“soggetti in posizione apicale”* (il personale apicale) e dai *“soggetti sottoposti all'altrui direzione”* (tutti gli altri).

I contratti stipulati con fornitori, consulenti e partner riportano un'apposita clausola che richiede alla controparte uno specifico impegno al rispetto dei principi comportamentali idonei a prevenire la commissione di atti illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.