

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Stretto di Messina S.p.A. in liq.

Il Commissario Liquidatore

Vincenzo Fortunato

(originale agli atti)



INDICE

PARTE 1: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	4
1. Regime di responsabilità amministrativa prevista a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica	4
2. L'adozione del "modello di organizzazione e di gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	4
3. Efficace attuazione del modello	6
4. I reati presupposto	6
5. I reati commessi all'estero	7
6. Le sanzioni	8
6.1. Sanzione pecuniaria.....	8
6.2. Sanzioni interdittive	8
6.3. Pubblicazione della sentenza e confisca	9
7. La responsabilità degli enti ex d. lgs. 231/2001 e la prevenzione della corruzione ex l. 190/2012	10
7.1. Ambito di applicazione.....	10
7.2. Le scelte adottate da SdM in materia di anticorruzione	11
PARTE 2: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI STRETTO DI MESSINA SPA IN LIQUIDAZIONE.....	12
1. L'assetto societario.....	12
1.1. La missione di Stretto di Messina S.p.A. prima della messa in liquidazione	12
1.2. La messa in liquidazione della Stretto di Messina S.p.A.	13
2. L'assetto organizzativo	14
PARTE 3: LE COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	15
1. La costruzione del Modello di SdM	15
1.1. Prima adozione del Modello e successive revisioni	15
1.2. Presente aggiornamento e attuale struttura del Modello 231	15
1.3. Finalità del Modello.....	18
1.4. Destinatari modello	18
1.5. Approvazione e modifica del Modello	19



2.	I principi di controllo	19
3.	Il sistema di gestione dei flussi finanziari	20
4.	Il Codice Etico	21
PARTE 4:	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
1.	Principi Generali	21
1.1.	Autonomia e indipendenza	22
1.2.	Professionalità	23
1.3.	Continuità d'azione	23
2.	L'Organismo di Vigilanza di SdM	24
3.	Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza	25
3.1.	Compiti / responsabilità dell'Organismo di Vigilanza	25
3.2.	Verifica dell'efficacia del Modello	25
3.3.	Aggiornamento del Modello	26
3.4.	I poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	27
4.	Flussi informativi verso e dall'OdV	27
4.1	Flussi informativi verso l'OdV	27
4.2	Flussi informativi dall'OdV.....	28
5.	Segnalazioni.....	29
6.	Rapporti con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) 30	
7.	Raccolta e conservazione delle informazioni	30
PARTE 5:	IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	30
1.	Principi generali.....	30
2.	Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	31
3.	Misure nei confronti dei collaboratori esterni	33
PARTE 6:	FORMAZIONE/INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	33
1.	Formazione/Informazione.....	33
2.	La comunicazione	34



PARTE 1: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1. Regime di responsabilità amministrativa prevista a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Il D.Lgs. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 ed entrato in vigore il successivo 4 luglio, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito Decreto), ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti che scaturisce dalla commissione, nel loro interesse o vantaggio, dei reati, anche nella forma tentata, tassativamente elencati dal medesimo, da parte delle persone:

- a. che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b. che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso Ente;
- c. sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra elencati.

La sottoposizione dell'Ente alla conseguente sanzione amministrativa origina da una condotta penalmente rilevante e direttamente attribuibile ad una persona fisica, attraverso un meccanismo di responsabilità dal quale consegue la scelta legislativa di valutare nella stessa sede processuale, quella penale, l'illecito del singolo e quello del soggetto collettivo.

Con riferimento a quest'ultimo principio, è da precisare che trattasi di responsabilità derivante dalla “colpa” dell'Ente, una colpa intesa come “colpa di organizzazione”, in base alla quale l'Ente è chiamato a rispondere, in via amministrativa (ma con le modalità, i presupposti e le garanzie proprie del diritto e del processo penale), per la mancata organizzazione o, più specificamente, per l'omessa predisposizione e/o attuazione di un sistema di organizzazione, gestione e controllo che garantisca il monitoraggio efficace ed efficiente dei suoi processi critici e, di conseguenza, eviti o, comunque, sia finalizzato ad evitare la commissione di fattispecie delittuose.

Peraltro, occorre precisare che, la responsabilità amministrativa dell'Ente si affianca, ma non si sostituisce, a quella personale penale dell'autore del reato, sicché sussiste anche quando:

- l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

2. L'adozione del “modello di organizzazione e di gestione” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto prevede una forma specifica di esonero della responsabilità qualora l'Ente dimostri che:



- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

In ogni caso, la responsabilità amministrativa dell'Ente non sussiste nei casi in cui il soggetto, in rapporto qualificato con l'impresa, abbia agito in vista di un interesse esclusivo, proprio o di terzi. Inoltre, se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente - non esclusivo - interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha tratto vantaggio o ha tratto un vantaggio minimo, la responsabilità permane, ma la sanzione è ridotta della metà.

Il Decreto prevede, altresì, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, i modelli devono essere conformi alle esigenze indicate dall'art. 6, comma 2, dello stesso ovvero:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (l'Organismo di Vigilanza);
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto stabilisce che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati, garantendo le suddette esigenze, sulla base di codici di comportamento, redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla loro idoneità a prevenire i reati.



3. Efficace attuazione del modello

Con specifico riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione, nell'attività ovvero modifiche normative;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È, dunque, evidente che la possibilità stessa che l'Ente possa essere esonerato da qualsiasi responsabilità postula un giudizio d'idoneità e di tenuta preventiva del Modello, che il Giudice Penale sarà chiamato in concreto a formulare in occasione dell'eventuale procedimento penale a carico dell'autore del reato. L'Ente è tenuto, comunque, a verificare il grado di "adeguatezza" delle proprie procedure rispetto alle esigenze di sana e prudente gestione dell'impresa.

L'Ente, in ogni caso, non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

4. I reati presupposto

La responsabilità dell'Ente consegue alla commissione, da parte dei soggetti sopra individuati dei reati (c.d. reati presupposto), previsti dal Decreto. La responsabilità dell'Ente, ad oggi, sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di condotte illecite richiamate espressamente nel Decreto o in normativi che ad esso fanno riferimento:

- i. Reati in danno della Pubblica Amministrazione o del suo patrimonio (Malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico; concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione, traffico di influenze illecite) Artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001;
- ii. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24 bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- iii. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- iv. 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);
- v. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25 bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- vi. Reati societari (Art. 25 ter, D.Lgs. n. 231/2001);



- vii. 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);
- viii. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 quater.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- ix. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
- x. Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato (Art. 25 sexies, D.Lgs. n. 231/2001 e art. 187 quinquies, D.Lgs. n.58/1998);
- xi. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xii. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25 octies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xiii. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xiv. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xv. Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146 artt. 3 e 10);
- xvi. Reati ambientali (Art. 25 undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xvii. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- xviii. Razzismo e Xenofobia (Art. 25 terdecies, D.Lgs. n. 231/2001).

5. I reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto: "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto".

Pertanto, in via astratta, Quadrilatero Marche Umbria S.p.A. può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dal Decreto - commessi all'estero solo ove ricorrano i presupposti di seguito indicati:

- a. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società;
- b. deve trattarsi di un reato presupposto;



- c. lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non procede;
- d. i casi e le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (ove la legge prevede che il colpevole - persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la Società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti della Società stessa).

6. Le sanzioni

Le sanzioni amministrative che possono essere applicate all'Ente per gli illeciti dipendenti da reato e ridotte, da un terzo alla metà, in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati dal Decreto o da atti normativi che ad esso fanno riferimento.

Le sanzioni amministrative applicabili all'Ente sono:

6.1. Sanzione pecuniaria

La responsabilità dell'Ente è accertata dal Giudice Penale competente per il procedimento relativo ai reati ai quali è connessa la responsabilità amministrativa. In caso di condanna dell'Ente è sempre applicata la sanzione pecuniaria. Essa è determinata dal Giudice Penale attraverso un sistema basato su «quote», in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. Il valore della quota può variare da un minimo di 258,00 euro ad un massimo di 1.549,000 euro e dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di altri illeciti. Al fine di garantire l'efficacia della sanzione, nella determinazione dell'entità della singola quota, il Giudice Penale tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero se è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

6.2. Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste sono:

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



- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicabili, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni - salvo i maggiori termini previsti dal comma 5 dell'art. 25 del D. Lgs. 231 (come modificato dall'art. 1 della Legge 3/2019) - in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Nell'ipotesi che l'Ente svolga pubblici servizi o servizi di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività o rilevanti ripercussioni sull'occupazione, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

Le sanzioni in argomento non troveranno, comunque, applicazione ove l'Ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado nell'ambito del procedimento penale incardinatosi, abbia:

- risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o si sia efficacemente adoperato in tal senso;
- messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato conseguito ai fini della confisca;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi circa la responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

6.3. Pubblicazione della sentenza e confisca

Il Decreto prevede, inoltre, altre due sanzioni:

- la pubblicazione della sentenza di condanna: consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale, nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della



Giustizia. La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva;

- la confisca: consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi, in ogni caso, i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa, può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

L'autorità giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca;
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora vi sia fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato.

7. La responsabilità degli enti ex d. lgs. 231/2001 e la prevenzione della corruzione ex l. 190/2012

7.1. Ambito di applicazione

Al fine di superare l'inadeguatezza dell'ordinamento nazionale nella lotta alla corruzione ed in attuazione del recepimento degli impegni internazionali assunti con la sottoscrizione delle Convenzioni di Mérida e di Strasburgo, il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", modificata, da ultimo, dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Le nuove disposizioni, stabilendo rigide regole comportamentali e criteri di trasparenza (ex D. Lgs. n. 33/2013, modificato, da ultimo, dal citato D. Lgs. n. 97/2016) ed introducendo norme penali dirette a colpire, in modo più selettivo e afflittivo, gli illeciti corruttivi non solo di natura attiva (nell'interesse e a vantaggio dell'Ente – ambito 231), ma anche di natura passiva, si muovono sul duplice binario dell'intervento preventivo e dell'azione repressiva.

È il caso di sottolineare il tipo di rapporto che intercorre tra i sistemi introdotti, rispettivamente dalla L. 190/2012 e dal D. Lgs. n. 231/2001, come può evincersi dalle Linee Guida emanate dall'A.N.AC. con Determinazione 8/2015 – da ultimo aggiornate con



Delibera A.N.A.C. n. 1134 dell'8 novembre 2017, con le quali la medesima Autorità sottolinea che l'ambito di applicazione della L. 190 del 2012 e quello del Decreto non coincidono e, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative, con particolare riferimento alla tipologia dei reati da prevenire.

In particolare:

- per il Decreto assumono rilevanza i reati presupposto commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, mentre la L. 190/2012 è volta a prevenire anche i reati commessi in danno della stessa, allo scopo di tutelare, tout court, la corretta amministrazione e, quindi, anche l'immagine esterna della Società, dalla commissione di reati che si configurano quali sensori di una gestione amministrativa non ispirata ai principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità;
- la L. 190/2012 persegue la finalità di prevenire, non solo l'intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari (Determinazione 12/2015 dell'A.N.A.C.).

7.2. Le scelte adottate da SdM in materia di anticorruzione

La Stretto di Messina S.p.A. in liquidazione (di seguito anche SdM) – ai sensi delle disposizioni previste dalle norme di riferimento e dai provvedimenti emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – ha espletato diversi adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Si richiamano in via generale i seguenti provvedimenti posti in essere da SdM:

- a) è stato nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Responsabile per la Trasparenza (RPCT);
- b) è stata creata nel sito internet di SdM la sezione specifica denominata "Società trasparente", nella quale sono riportate, in linea con quanto richiesto dalla normativa, un'articolata serie di informazioni;
- c) è stato introdotto il sistema di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower), finalizzato a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, ed è stata attivata la relativa casella di posta elettronica, ai sensi della L. n. 190/2012;
- d) è stato inizialmente adottato (e pubblicato, sempre nella sezione "Società Trasparente"), il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione" (PTPC),



aggiornato per il triennio 2017 – 2019, redatto in linea con i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione 2016. A tale ultimo riguardo si segnala che SdM, in base ad alcune successive modifiche della Legge 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013, è ora tenuta ad adottare non un vero proprio PTPC bensì misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Ciò è stato altresì evidenziato nella sopra citata Delibera A.N.AC n. 1134 dell'8 novembre 2017.

In ogni caso, l'introduzione di un concetto così ampio di corruzione, come in precedenza descritto, ha inciso sulle scelte adottate dalla Società nella strutturazione delle misure di prevenzione della corruzione almeno sotto due profili:

- in primo luogo, al fine di garantire la realizzazione di misure che rispondano efficacemente alle esigenze di legalità e trasparenza espresse dal Legislatore del 2012, sono state valutate ed inserite, nella mappatura dei processi a “rischio reato”, anche aree di ulteriori attività rispetto a quelle definite come “aree di rischio comuni e obbligatorie” dall'Allegato 2 del PNA;
- in secondo luogo, l'analisi ha avuto ad oggetto anche quelle condotte che evidenzerebbero “un malfunzionamento” dell'amministrazione per un uso, a fini privati, delle funzioni attribuite ovvero a causa dell'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno, c.d. “corruzione atipica”, riconducibili a prassi che possono risultare prodromiche all'integrazione degli elementi costitutivi di fattispecie di reato. L'identificazione dei processi aziendali, che presentano il rischio di realizzazione di siffatte condotte, consente di tenere sotto controllo anche quelle aree di attività rispetto alle quali non è stato ravvisato il rischio di reati in senso stretto e, quindi, di ampliare lo spettro delle iniziative aziendali volte alla mitigazione dello stesso.

PARTE 2: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI STRETTO DI MESSINA SPA IN LIQUIDAZIONE

1. L'assetto societario

1.1. La missione di Stretto di Messina S.p.A. prima della messa in liquidazione

La Società Stretto di Messina S.p.A. (in breve SdM) era concessionaria ex legge 17 dicembre 1971 n.1158 (e s.m.i.) della realizzazione del Ponte sullo Stretto di Messina per uno stabile collegamento viario e ferroviario tra la Sicilia e il continente ed era stata costituita con il duplice scopo di:

- progettazione e realizzazione di una infrastruttura strategica di preminente interesse nazionale;



- gestire l'esercizio del collegamento viario e la manutenzione anche straordinaria della parte dell'opera a esso riferita per il periodo di trenta anni.

Tale attività doveva essere effettuata in conformità a quanto stabilito dalla Convenzione tra SdM e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, sottoscritta il 30/12/2003 e approvata con Decreto Interministeriale il 16/1/2004, integrata con Atto Aggiuntivo del 5/2/2004 e, successivamente integrato con atto del 30/11/2009, approvato con legge 191/2009.

1.2. La messa in liquidazione della Stretto di Messina S.p.A.

Il quadro normativo di riferimento per SdM è stato interessato a fine 2012 dall'emanazione di un nuovo percorso procedimentale previsto dalle disposizioni contenute nell'art. 34 decies della legge 221 del 17 dicembre 2012 (entrata in vigore il 19 dicembre 2012) di conversione del D.L. n. 179 del 18 ottobre 2012. In tale articolo sono state recepite, con alcune modifiche, le medesime norme già contenute nello art. 1 del D.L. 187 del 2 novembre 2012 (in vigore dalla stessa data) che non è stato convertito ed i cui effetti e rapporti giuridici sono stati comunque dichiarati validi e fatti salvi dall'art. 1, comma 2, della citata legge 221/2012.

Con l'emanazione di tali nuove disposizioni – motivate dalla necessità di contenimento della spesa pubblica, vista anche la sfavorevole congiuntura economica internazionale – è stata prevista una procedura per la verifica della sostenibilità del piano economico finanziario dell'Opera; procedura articolata in più fasi che prevedeva preliminarmente dovesse essere sottoscritto – entro il termine perentorio del 1° marzo 2013 – un atto aggiuntivo tra Stretto di Messina S.p.A. ed il contraente generale Eurolink S.p.A. per il recepimento delle disposizioni di LEGGE.

Il contraente generale EUROLINK non ha sottoscritto detto atto aggiuntivo determinando l'evento previsto dal comma 8 dell'art. 34 decies Legge 221/2012; ciò ha comportato la caducazione - a far data dal 2 novembre 2012 - di tutti gli atti che regolano i rapporti di concessione, nonché le convenzioni e ogni altro rapporto contrattuale stipulato da SdM.

Inoltre la stessa LEGGE (comma 3, art. 34 decies) prevede il riconoscimento di un indennizzo costituito dal pagamento delle prestazioni progettuali contrattualmente previste e direttamente eseguite e dal pagamento di una ulteriore somma pari al 10% dell'importo predetto.

Per quanto riguarda SdM, ne è stata disposta la liquidazione con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 15 aprile 2013 e per lo svolgimento delle attività liquidatorie è stato nominato il Commissario Liquidatore.



Il DPCM in questione è stato depositato dal Commissario Liquidatore – Prof. Vincenzo Fortunato – in data 14 maggio 2013 presso il Registro delle Imprese CCIAA di Roma, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2484 e seguenti del codice civile in quanto compatibili. A decorrere da tale data – 14 maggio 2013 – si sono prodotti gli effetti di seguito indicati:

- la Stretto di Messina S.p.A. è in liquidazione;
- è entrato in carica il Commissario Liquidatore ed ha avuto inizio la “gestione liquidatoria”;
- sono cessati dalle rispettive cariche tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori – scaduti come detto in data 14 maggio 2013 - hanno eseguito in un ambito di “ultrattività” e senza remunerazione il c.d. passaggio delle “consegne” al Commissario Liquidatore, secondo modalità e termini previsti dalle norme del codice civile (art. 2487bis c.c. e seguenti, in quanto compatibili) e dal principio contabile “OIC 5 Bilanci di liquidazione” in data 21 maggio 2013 e, completato, in data 20 giugno 2013.

Successivamente all'apertura della liquidazione sono state emanate apposite linee guida con atto congiunto del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti del 12 settembre 2013. Il provvedimento interministeriale è stato inviato anche all'azionista di controllo ANAS S.p.A. che, ai sensi di legge, esercita la direzione ed il coordinamento di SdM.

Il Collegio Sindacale – organo che permane nel corso della liquidazione – esercita l'attività di controllo di cui agli articoli 2403 e seguenti del Codice civile.

La società di revisione esercita le attività di revisione legale dei conti di cui all'articolo 14 del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39.

2. L'assetto organizzativo

Per quanto riguarda l'organizzazione, SdM, dal 1° gennaio 2014, non ha personale dipendente e, per la procedura liquidatoria, si avvale di alcune risorse che operano in distacco con percentuali di impegno modulate in relazione allo svolgimento delle operazioni liquidatorie.

Sono state individuate le seguenti aree operative che riferiscono direttamente al Commissario Liquidatore:

- Amministrazione e Affari Generali, ivi comprese le attività dei “Sistemi Informativi” nonché quelle di “Conservazione Progetto”;
- Affari Societari;
- Ufficio Legale;



- Internal Auditing;
- Ufficio del Commissario Liquidatore.

In merito è stato elaborato il documento “Mappa integrata delle aree a rischio e delle attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001 e della Legge 190/2012” - Allegato 1 alla presente Parte Generale - che individua processi e attività riferiti a ciascuna area operativa con indicazione delle rispettive fattispecie di reato in materia 231 e anticorruzione, e delle procedure aziendali poste a presidio.

Si segnala inoltre che è stata attribuita dal Commissario Liquidatore procura speciale, con impegni di spesa, da esercitarsi con firma singola nelle ipotesi di transitorio impedimento, anche di natura giuridica, del Commissario stesso.

In materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, SdM ha nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei Rischi (RSPP), anche per la cura degli adempimenti delegabili, previsti dalle disposizioni di riferimento di cui al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

PARTE 3: LE COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. La costruzione del Modello di SdM

1.1. Prima adozione del Modello e successive revisioni

SdM – su delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2004 – ha adottato il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231”, unitamente al Codice Etico.

Con la medesima delibera, è stato inoltre istituito l’Organismo di Vigilanza previsto dall’art. 6, comma 1, lettera b), D.Lgs. 231/2001, con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Successivamente il Modello e il Codice sono stati via via revisionati in considerazione di sopravvenute integrazioni normative tenendo altresì conto di modifiche dell’assetto societario, in ultimo dell’apertura della liquidazione.

1.2. Presente aggiornamento e attuale struttura del Modello 231

SdM – in linea con quanto effettuato dalla controllante ANAS S.p.A. – ha svolto le analisi per definire un aggiornamento sia del Codice Etico sia del Modello 231 in considerazione di novità normative introdotte nel D. Lgs. 231/2001, quali:



- Legge 186/2014 recante “Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio”;
- Legge 69/2015 recante “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”;
- D.Lgs. 121/2011 riguardante i “Reati Ambientali”, così come modificato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante “Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente”;
- Legge 199/2016, recante “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”;
- D.Lgs. 38/2017, recante “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato”
- Legge 161/2017 di riforma del Codice Antimafia (D.Lgs. 159/2011);
- Legge 167/2017, recante “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017”;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (cd. whistleblower).

Nel processo di aggiornamento, SdM ha elaborato gli adeguamenti da apportare al Codice Etico e al Modello 231 prendendo come riferimento tali documenti come aggiornati da ANAS e da sue controllate, tenendo ovviamente conto del contesto liquidatorio in cui si trova la Società.

E' stata inoltre presa in considerazione Legge 9 gennaio 2019 n. 3 (cd. legge spazzacorrotti), entrata in vigore il 31 gennaio 2019, la quale ha – tra l'altro – inserito nell'articolo 25 del D. Lgs. 231/2001 il reato di “traffico di influenze illecite” di cui all'art. 346 bis del codice penale (modificandone il testo ed abrogando l'art. 346 c.p. “Millantato credito”) intervenendo sulle relative sanzioni.

La struttura così aggiornata del Modello 231 di SdM si compone quindi di una Parte Generale e di più Parti Speciali, in relazione alle aree sensibili ed ai reati 231 che, potenzialmente, possono essere commessi in SdM.

La Parte Generale, oltre ad illustrare la ratio ed i principi del Decreto e l'assetto istituzionale e organizzativo, delinea gli elementi costituenti le componenti del Modello, ivi compreso il ruolo dell'Organismo di Vigilanza deputato a sovrintendere al funzionamento e all'osservanza dello stesso nonché a curarne l'aggiornamento.



Nelle Parti Speciali sono indicate:

- le fattispecie di reato considerate a rischio;
- i principi generali di comportamento;
- le aree a “rischio reato” individuate;
- le attività sensibili per ogni singola area a “rischio reato”;
- i controlli specifici.

Le Parti Speciali sono le seguenti:

Parte Speciale A	Reati di corruzione, anche tra privati, ed altri reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e l'Amministrazione della Giustizia
Parte Speciale B	Reati connessi alla criminalità organizzata nazionale ed internazionale
Parte Speciale C	Reati societari
Parte Speciale D	Delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico
Parte Speciale E	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di illecita provenienza, nonché autoriciclaggio
Parte Speciale F	Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro
Parte Speciale G	Reati ambientali
Parte Speciale H	Principi generali di comportamento applicabili alle altre famiglie di reato.

In particolare, le Parti Speciali B, F, G, si riferiscono ad illeciti amministrativi richiamati dal D. Lgs. 231/01 che per la loro tipologia estendono la pervasività del rischio a tutte le aree a “rischio reato”: per questo sono stati considerati a rischio diffuso e la loro struttura differisce dalle altre parti speciali.

In considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, il Modello è stato redatto avendo riguardo alle fattispecie ritenute di maggiore rilevanza, anche se la possibilità di commissione risulti astrattamente ipotizzabile.

In ogni caso, i principi su cui si fondano il Modello 231 ed il Codice Etico di SdM sono finalizzati a prevenire, in linea generale, anche quelle fattispecie di reato che, per la loro scarsa rilevanza o attinenza al contesto liquidatorio della Società, non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del Modello.



1.3. Finalità del Modello

L'adozione del Modello da parte di SdM persegue il fine di indirizzare le risorse e tutti i soggetti che collaborano con essa (clienti, fornitori, Partner, collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e conformi alle disposizioni normative di riferimento, nonché alle regole societarie interne, onde prevenire il rischio di commissione dei reati richiamati nel Decreto 231.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- a. contribuire a:
 - definire il sistema di controllo interno;
 - diffondere all'esterno un'immagine di affidabilità, onestà e trasparenza all'interno della Società, una cultura conforme alle leggi ed alla correttezza professionale nella conduzione delle attività;
- b. anteporre il rispetto della legge a qualunque altro interesse, ispirando ogni decisione e ogni comportamento alla cura del pubblico servizio;
- c. ribadire che SdM non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi;
- d. conformare l'organizzazione a principi di controllo idonei a prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto 231 nelle specifiche attività aziendali individuate come "sensibili";
- e. realizzare un'adeguata ed efficace informazione/formazione in relazione ai rischi reali e potenziali.

1.4. Destinatari modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano agli Organi Sociali, alle Risorse che operano in distacco, ai Collaboratori, ai Fornitori, ai Partner, e, più in generale, a tutti coloro con cui SdM si relaziona nello svolgimento delle aree a rischio e delle attività sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

I Destinatari del Modello sono tenuti, pertanto, a rispettarne tutte le disposizioni. A tal fine, SdM:

- inserisce, nei contratti volti a regolare i propri rapporti giuridici con i soggetti esterni, un'apposita clausola che li vincola esplicitamente al rispetto del Modello e del Codice Etico;
- consegna a ciascuna risorsa una comunicazione da sottoscrivere per presa visione del Modello e del Codice Etico con impegno al rispetto dei principi ivi contenuti.



1.5. Approvazione e modifica del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisce, nel caso di specie, atto di emanazione del Commissario Liquidatore.

In ogni caso, le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello devono sempre essere preventivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza.

2. I principi di controllo

Con il presente Modello, SdM ha definito un sistema di controllo incentrato sui principi di seguito riportati che, come indicato nelle Linee Guida di Confindustria, sono garantiti nell'ambito di tutte le attività individuate come "sensibili" nella Mappatura nonché nell'ambito di ogni operazione liquidatoria:

- integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento;
- definizione formale dei compiti e delle responsabilità di ciascuna area operativa coinvolta nelle attività a rischio reato;
- attribuzione delle responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità ed autorità conferito;
- definizione, assegnazione e comunicazione dei poteri autorizzativi e di firma (con indicazione di soglie di spesa, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati);
- principio di separazione dei compiti fra coloro che gestiscono fasi o attività cruciali di un processo a rischio;
- regolamentazione dell'attività a rischio prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, quadrature, meccanismi informativi, ecc.);
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, la tracciabilità dell'attività è assicurata attraverso un adeguato supporto documentale su cui si può procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. Per ogni operazione è possibile individuare facilmente chi ha autorizzato l'operazione, chi l'ha materialmente effettuata, chi ha provveduto alla sua registrazione e chi ha effettuato un controllo sulla stessa. La tracciabilità delle operazioni è assicurata con un livello maggiore di certezza dall'utilizzo di sistemi informatici in grado di gestire l'operazione consentendo il rispetto dei requisiti sopra descritti;
- sensori di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato (rispetto delle regole, corretto utilizzo dei poteri di firma e di spesa, ecc.).



I principi di controllo sono, tra l'altro, contenuti in procedure aziendali seguite anche nell'ambito della procedura liquidatoria, per le quali sono in corso aggiornamenti.

Si evidenzia infine che le procedure relative agli atti del Commissario Liquidatore posti in essere nell'esecuzione del proprio mandato sono definite nel Regolamento che il medesimo ha adottato sulle modalità organizzative e di funzionamento delle proprie attività, in un'ottica di efficacia, efficienza e trasparenza.

3. Il sistema di gestione dei flussi finanziari

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, per espletare efficacia esimente, devono, tra l'altro, prevedere "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati".

La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che molti dei reati di cui al Decreto possono essere realizzati tramite i flussi finanziari delle società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi ed, in particolare, a quello di gestione dei flussi finanziari si basa, in SdM, sulla separazione dei compiti nelle sue fasi chiave, separazione che è adeguatamente formalizzata e per la quale è opportunamente prevista la tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associare alle singole operazioni.

Inoltre, tiene in considerazione quanto stabilito da A.N.AC nella Delibera n. 556 del 31/5/2017 "Determinazione n. 4 del 7 luglio 2011 recante: Linee guida sulla tracciabilità dei flussi finanziari ai sensi dell'articolo 3 della legge 13 agosto 2010, n. 136".

In particolare, il sistema di gestione dei flussi finanziari di SdM prevede:

- esistenza di soggetti diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;
- predisposizione e autorizzazione della proposta di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- controllo sull'effettuazione del pagamento e sulle connesse modalità;
- incompatibilità tra ruoli autorizzativi e ruoli di controllo nel sistema dei controlli interni;
- riconciliazioni a consuntivo;
- esistenza di livelli autorizzativi per la richiesta di pagamento che siano articolati in funzione della natura dell'operazione e dell'importo;
- effettuazione sistematica delle riconciliazioni dei conti interni e dei rapporti intrattenuti con gli istituti di credito con le risultanze contabili;
- tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo.



4. Il Codice Etico

Nell'ambito delle componenti del Modello 231 di SdM rientra il Codice Etico, inteso quale principale strumento d'implementazione dell'etica all'interno dell'azienda.

Da ultimo, il Codice Etico è stato aggiornato ed approvato contestualmente con l'approvazione della presente edizione del Modello, anche sulla base delle Delibere / Linee Guida A.N.A.C., definendo, altresì, le regole di prevenzione e di contrasto alla corruzione, configurandosi in tal modo anche quale Codice di comportamento.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo ed è destinato a tutte le risorse e/o collaboratori, senza alcuna eccezione, ed a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con SdM.

Il Codice Etico contiene:

- le premesse, che inquadrano il contesto societario di SdM e il valore attribuito dalla Società ad un'impostazione etica delle attività;
- i principi generali, che definiscono in senso astratto i valori etici di riferimento;
- le linee guida, norme e standard generali di comportamento ai quali gli stakeholder devono attenersi per evitare il rischio di comportamenti non etici;
- le norme di comportamento idonee a prevenire le fattispecie sanzionabili ai sensi del Decreto 231 nonché in materia di anticorruzione.

La condotta tenuta in violazione dei principi sanciti dal Codice Etico è considerata rilevante allorché integra sia gli estremi dei reati, tentati o consumati, richiamati dal Decreto 231, sia gli estremi di altri reati, anch'essi tentati o consumati, previsti e puniti dal Codice Penale ovvero da leggi speciali, vigenti in Italia e all'estero.

L'Organismo di Vigilanza, che ha il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello, riferisce delle violazioni del Codice Etico al Commissario Liquidatore e, nei casi previsti, al Collegio Sindacale, fornendo i suggerimenti ritenuti necessari.

PARTE 4: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Principi Generali

In base alle previsioni del Decreto 231, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati se l'Organo Amministrativo 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;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La costituzione di un organismo dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, l'affidamento ad esso dei suddetti compiti ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi, uno dei presupposti per l'esonero dalla responsabilità dell'Ente e, insieme, elemento di efficienza del sistema prevenzionale dello stesso, aiutando l'emersione dei problemi e, quindi, la loro soluzione.

L'OdV ex Decreto 231 deve soddisfare i seguenti requisiti: autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità di azione.

1.1. Autonomia e indipendenza

Il concetto di autonomia è comunemente inteso alla stregua di "iniziativa di controllo, libera da interferenze o condizionamenti (in particolare dell'Organo Dirigente)", mentre quello d'indipendenza quale "piena libertà di giudizio, da parte dell'Organismo di Vigilanza, rispetto ai soggetti controllati". Quest'ultimo requisito – a cui non accenna il Decreto 231 – è stato affiancato a quello dell'autonomia dalla giurisprudenza, la quale ha rilevato come essa sarebbe svuotata di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto d'interesse, anche potenziale.

L'Organismo, pertanto, deve essere collocato in una posizione gerarchica a tal fine adeguata e ad esso non devono essere attribuiti compiti esecutivi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività e la serenità nel giudizio.

Al fine di assicurare l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, le attività da esso poste in essere non possono essere sindacate da altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Vertice aziendale è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento e, più in generale, del Modello, in quanto è su tale Organo che ricade la responsabilità ultima del funzionamento del Modello.

In conclusione, dunque, l'Organismo di Vigilanza deve:

- essere:
 - indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;



- collocato in una posizione, all'interno della struttura societaria, la più elevata possibile;
 - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - dotato di autonomia finanziaria;
 - privo di compiti esecutivi;
- poter usufruire di un canale diretto di comunicazione con il Vertice Aziendale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza – ovvero l'unico componente in caso di OdV monocratico – sono tenuti, con cadenza annuale, ad attestare, anche tramite dichiarazione verbale, il permanere dei requisiti di autonomia e indipendenza e, comunque, a comunicare immediatamente al Vertice e allo stesso Organismo, ove collegiale, l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

1.2. Professionalità

Il connotato di professionalità si atteggia quale requisito necessario; esso si riferisce al possesso delle competenze tecnico-specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo, i cui componenti devono avere conoscenze specifiche al fine di poter compiere in modo adeguato la propria attività ispettiva, consulenziale e giuridica (in particolare nel settore penalistico e societario).

La giurisprudenza ha chiarito che la scelta dei membri (o del componente unico) dell'Organismo di Vigilanza deve essere operata previa verifica del possesso di specifiche competenze professionali, non limitata ad un generico rinvio al curriculum vitae dei singoli, ma volta all'accertamento che essi siano in possesso di competenze tali da garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad essi demandati (competenze in attività ispettive e di analisi del sistema di controllo).

1.3. Continuità d'azione

La continuità di azione mira a garantire l'efficace e la costante attuazione del Modello organizzativo.

Le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei Modelli ex Decreto 231, con riferimento agli Organismi di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, sottolineano che il requisito della continuità di azione, da valutare rispetto all'intero collegio, può essere soddisfatto attraverso diverse soluzioni: ad esempio, mediante la presenza di componenti interni i quali, alle condizioni prima indicate in punto di autonomia ed indipendenza, possono offrire un contributo assiduo, determinante per assicurare la necessaria continuità d'azione.



2. L'Organismo di Vigilanza di SdM

SdM – dal 2004 – ha istituito l'Organismo di Vigilanza ex art. 6 del D. Lgs. 231/2001, con autonomi poteri di verifica e controllo per garantirne l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle funzioni, collocandolo in posizione paritetica rispetto al Vertice ed al Collegio Sindacale.

L'attuale OdV di SdM è stato nominato dal Commissario Liquidatore in composizione monocratica considerato il contesto liquidatorio della Società, con durata correlata alla procedura di liquidazione.

Peraltro l'OdV decade automaticamente dalla carica allorché il componente:

- a. perda i requisiti di onorabilità e/o ricada nelle ipotesi di incompatibilità;
- b. venga dichiarato ai sensi di legge incapace, interdetto, inabilitato o fallito.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, il componente unico dell'OdV non può essere revocato dal Commissario Liquidatore se non per giusta causa e cioè:

- a) mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- b) interruzione del rapporto di lavoro, laddove il componente sia anche dipendente della Società o di una società controllata o collegata;
- c) sottoposizione del componente a procedure di interdizione, inabilitazione o fallimento.

Per almeno due anni dalla cessazione della carica, il componente dell'Organismo di Vigilanza non può intrattenere rilevanti rapporti di affari con SdM o con altre società del Gruppo, ad eccezione dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato o autonomo già esistente prima dell'incarico di membro dell'OdV.

Per quanto attiene ai requisiti di onorabilità e insussistenza di cause di incompatibilità, il componente dell'OdV di SdM deve possedere, sin dalla nomina e per tutta la durata dell'incarico, i requisiti di onorabilità e l'assenza di cause di incompatibilità.

Con riferimento all'onorabilità, il componente dell'OdV non deve essere stato condannato, imputato e/o indagato per i reati previsti nel Decreto 231 e, comunque, per fattispecie di reato - anche non previste - che comportano l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici delle persone giuridiche o delle imprese. Analogamente, l'onorabilità del componente dell'OdV comporta che, per i reati suddetti, non ci siano pene patteggiate o ancora appellabili.

Con riguardo all'insussistenza di cause d'incompatibilità, il componente dell'OdV, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovrà:

- a. svolgere funzioni esecutive con poteri decisionali per conto della Società;



- b. intrattenere rapporti di affari con la Società, né rilevanti rapporti di affari con la società controllante di SdM e le altre società sottoposte a comune controllo, né intrattenere rilevanti rapporti di affari con gli amministratori delle stesse tali da condizionarne l'autonomia nello svolgimento delle proprie funzioni;
- c. far parte del nucleo familiare del Commissario Liquidatore o di soggetti con ruolo apicale nelle società e nelle istituzioni che fanno parte della compagine degli azionisti della Società, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado e dal convivente.

3. Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV di SdM è attribuito, di anno in anno, un budget, sulla base di un preventivo di spesa annuale approvato dal Commissario Liquidatore. Sul piano strettamente operativo, il potere di spesa, connesso al budget assegnato, è regolamentato in conformità alle vigenti procedure aziendali ed in funzione delle deleghe vigenti. Qualora lo ritenga necessario, l'OdV può richiedere la disponibilità di somme extra-budget che saranno preventivamente approvate dal Commissario Liquidatore.

3.1. Compiti / responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di:

- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello adottato dalla Società in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- proporre l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso alle modifiche organizzative ed alle novità legislative intervenute, nonché in caso di individuazione di violazioni o condotte elusive del medesimo e curare i conseguenti progetti di aggiornamento;
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari.

3.2. Verifica dell'efficacia del Modello

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà, con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:

- verificare l'applicazione della relativa normativa vigente;
- coordinarsi con i responsabili delle aree operative della liquidazione;



- monitorare:
 - l'aggiornamento dello spazio nella rete informatica della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto 231 e al Modello, in collaborazione con i responsabili delle aree operative della liquidazione;
 - la casella di posta elettronica, predisposta per la raccolta delle segnalazioni di possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, nonché di ogni altro comportamento che esponga la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231.

Con riferimento alla verifica dell'adeguatezza del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve:

- effettuare, periodicamente, verifiche sulle attività e sui processi aziendali, al fine di monitorare l'adeguatezza dei presidi di controllo esistenti;
- esprimere, periodicamente, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, una valutazione sull'adeguatezza del Modello, nonché sull'operatività dello stesso;
- coordinarsi con i responsabili delle aree operative della liquidazione per istituire e gestire un sistema di monitoraggio delle attività sensibili al rischio di commissione dei reati presupposto;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con i responsabili delle aree operative della liquidazione, per acquisire ulteriori elementi di conoscenza.

3.3. Aggiornamento del Modello

Premesso che l'Organismo di Vigilanza conserva precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo ed alla promozione del costante aggiornamento del Modello e che, a tal fine, formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, esso deve:

- in occasione della redazione della relazione riepilogativa annuale, evidenziare al Commissario Liquidatore le eventuali proposte di modifica del Modello;
- prestare particolare attenzione alle modalità di funzionamento dei sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), al fine di suggerire l'introduzione di accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e/o connotati da consistenti margini di discrezionalità;



- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

3.4. I poteri dell'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di garantire il corretto ed efficace esercizio delle funzioni sopra descritte, il Commissario Liquidatore attribuisce all'OdV i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie affinché il medesimo sia in grado di svolgere adeguatamente l'attività ad esso affidata.

Ai predetti fini, l'OdV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali, fermo restando che, durante la propria attività, dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza.

Ne discende che la violazione degli obblighi di discrezione e riservatezza potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, nonché per l'applicazione di eventuali ulteriori sanzioni previste.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione, quali "uffici strumentali", di tutte le aree operative della liquidazione ovvero di consulenti esterni. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

4. Flussi informativi verso e dall'OdV

4.1 Flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, ha accesso illimitato a tutte le informazioni e documenti societari.

L'OdV deve essere costantemente informato su ogni disposizione e comunicazione organizzativa che abbia riflesso sull'organizzazione aziendale, nonché sul sistema di deleghe e procure adottato da SdM ed i relativi aggiornamenti.

In generale, l'OdV riceve:

- su base periodica informazioni/documenti della Società, determinazioni del CL o altro richiesto dall'OdV agli Organi Societari e ai singoli responsabili delle aree operative della liquidazione ("Flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, proveniente anche da terzi, attinente l'attuazione del Modello nelle attività a rischio di reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto 231, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV ("Segnalazioni").



In particolare, devono essere inviate all'OdV le informative 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 di cui al Decreto 231;
- i rapporti preparati dai responsabili delle aree operative della liquidazione, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni critici rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. copia del Documento di Valutazione dei Rischi);
- le relazioni delle Commissioni istituite in caso di infortuni sul lavoro nel luogo di lavoro di SdM;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli incidenti o le situazioni di criticità con rilevanti impatti ambientali (invio immediato);
- eventuali pressioni o condizionamenti subiti da parte delle risorse durante un procedimento penale.

4.2 Flussi informativi dall'OdV

L'Organismo è tenuto a riferire agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite comunicazioni e riunioni con le seguenti modalità:

- almeno annualmente, attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello;
- nei confronti del Collegio Sindacale, in relazione a presunte violazioni poste in essere dal Commissario Liquidatore.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento sia dal Commissario Liquidatore che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti Organi Sociali per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione all'operatività sociale.



Tali flussi informativi avvengono reciprocamente mediante incontri, comunicazioni scritte e tramite posta elettronica.

5. Segnalazioni

Deve essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, proveniente anche da terzi, relative a possibili violazioni del Modello o contravvenzioni delle disposizioni in esso contenute.

Gli obblighi di segnalazione da parte delle risorse, dei collaboratori, dei fornitori, dei Partner ed altri destinatari sono specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a SdM.

Coerentemente con quanto previsto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"), l'OdV e la Società si impegnano a compiere ogni attività necessaria affinché coloro che forniscono segnalazioni non siano soggetti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed affinché sia tutelata la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e in mala fede.

L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Laddove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa del presunto responsabile, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso del segnalante alla rilevazione della sua identità.

Le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazioni del Modello devono pervenire per iscritto da parte delle risorse e collaboratori, dai membri degli Organi Societari e dai soggetti terzi che abbiano qualsivoglia rapporto di collaborazione con la Società.

La segnalazione è riferita direttamente all'OdV senza intermediazioni, da inviare alla casella di posta elettronica dedicata esclusivamente all'OdV (odv231@strettodimessina.it), ovvero anche per posta ordinaria presso la Stretto di Messina S.p.A. in liquidazione (Via Marsala, 27 00185 Roma) con indicazione sulla busta "all'Organismo di Vigilanza di Stretto di Messina S.p.A. in liq."

Ricevuta la segnalazione, l'OdV provvede ad effettuare le verifiche di circostanza, all'esito delle quali (anche in relazione alla gravità dei fatti emersi) propone al Commissario Liquidatore o l'archiviazione del caso o l'attivazione di un procedimento disciplinare presso gli uffici competenti di appartenenza della risorsa.



6. Rapporti con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

L'OdV ed il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) sono deputati, rispettivamente, ad espletare i compiti previsti per fronteggiare l'intera gamma dei reati e dei comportamenti "corruttivi" richiamati dal Decreto 231, il primo, e dalla L. 190/2012 e s.m.i. e dal Piano Nazionale Anticorruzione, il secondo, allo scopo di operare in modo coordinato e complementare, anche attraverso incontri periodici e scambi di informativa.

L'OdV disciplina, nell'ambito della propria autonomia, le modalità di svolgimento, nonché la periodicità degli incontri con il RPCT della Società, il cui obiettivo è la condivisione dello stato di avanzamento delle misure di prevenzione della corruzione adottate da SdM alla luce del Piano Nazionale Anticorruzione e delle Delibere A.N.AC. in materia.

Oltre a tali attività, l'OdV e il RPCT si incontrano ogni qualvolta pervengano all'uno e/o all'altro segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di commissione di fatti illeciti in materia di corruzione che ricadano nell'ambito delle rispettive competenze.

7. Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutta la documentazione, ivi incluse informazioni, segnalazioni o report previsti nel presente Modello, è conservata dall'OdV in archivi informatici o cartacei che garantiscano la riservatezza e permettano l'accesso ai suoi membri ed alla segreteria; gli strumenti, le modalità di verbalizzazione delle attività eseguite, di custodia dei verbali, le modalità di accesso ed i luoghi di conservazione sono stabiliti nel proprio Regolamento di funzionamento.

PARTE 5: IL SISTEMA SANZIONATORIO

1. Principi generali

Il Decreto 231 (art. 6, comma 2) stabilisce che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), comma 1, art. 6, devono rispondere, tra le altre, all'esigenza di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'introduzione di un sistema disciplinare ad hoc costituisce, quindi, un requisito essenziale dei modelli organizzativi, un vero e proprio "elemento strutturale" degli stessi, la cui mancanza ha sovente indotto la giurisprudenza a negare ogni rilievo a modelli organizzativi adottati dagli Enti.



- In sintesi, deve essere un sistema disciplinare:
- interno, che si aggiunge a quello esterno, penale o amministrativo;
- applicato per sanzionare il contravventore, sia delle regole del Modello sia di quelle del Codice Etico, indipendentemente dal fatto che la violazione sia scaturita dalla commissione di un reato e/o dall'instaurazione di un procedimento penale;
- redatto per iscritto e adeguatamente divulgato, in uno con il Modello organizzativo e con il Codice Etico mediante una puntuale e capillare "informazione" e "formazione";
- compatibile con le norme, legislative e contrattuali, che regolano il rapporto intrattenuto dalla Società con ciascuno dei soggetti ai quali si applica il Modello;
- caratterizzato da misure concrete ed idonee a renderlo efficace.

Al sistema disciplinare, quindi, può attribuirsi una funzione preventiva, propria delle sanzioni disciplinari in generale, una portata afflittiva, innanzitutto sul piano morale, volta a diffidare dal compimento di violazioni.

L'idoneità del sistema disciplinare si misura anche sul piano della proporzionalità.

La Corte Costituzionale ha sancito che il sistema disciplinare deve essere presidiato da un apposito "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo", con il "compito [tra l'altro] di vigilare su l'osservanza dei modelli" (art. 6, comma 1, lett. b). Il che implica che l'Organismo di Vigilanza, non solo ha il compito di verificare l'adeguatezza del predetto sistema, di curare il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti e degli interventi nei confronti dei soggetti esterni, ma anche il potere-dovere di segnalare eventuali violazioni all'organo statutariamente competente.

2. Violazioni del Modello e relative sanzioni

In conformità a quanto stabilito dalla normativa in materia e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, SdM porta a conoscenza delle risorse che operano in distacco per la liquidazione le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- incorre nel provvedimento del rimprovero scritto il lavoratore che commette una non grave trasgressione delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotta nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;



- incorre nel provvedimento della multa non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 5 giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello compia atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo in mancanze sanzionate con il rimprovero scritto;
- incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili sia recidivo in comportamenti puniti con la sospensione fino a cinque giorni o con la multa;
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento doloso in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate dagli uffici competenti dell'ente di appartenenza della risorsa, tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la facoltà di SdM di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di una risorsa. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia della risorsa, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del comportamento medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta, secondo la disciplina del Decreto, a seguito della condotta censurata.



SdM, inoltre, in aderenza alle disposizioni del Decreto 231, prevede idonee sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela nei confronti degli autori di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

3. Misure nei confronti dei collaboratori esterni

La violazione da parte di consulenti, Partner, fornitori o altri soggetti aventi rapporti contrattuali o di prestazioni d'opera con la Società, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con SdM, in particolare per quanto concerne la materia della salute e sicurezza del lavoro, costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte, con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la facoltà di SdM di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

PARTE 6: FORMAZIONE/INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

1. Formazione/Informazione

L'efficace attuazione del Modello richiede una puntuale e costante formazione in ordine ai contenuti ed ai principi dello stesso.

Pur non avendo personale dipendente, SdM prevede di tenere riunioni di formazione/informazione con le risorse che operano in distacco per la procedura liquidatoria.

L'attività di formazione/informazione è svolta per agevolare i destinatari a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice Etico;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- conoscere i poteri ed i compiti dell'Organismo di Vigilanza nonché le modalità di segnalazione.



2. La comunicazione

La Società garantisce la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello, nonché i relativi aggiornamenti, non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo tale qualifica formale, operano per il conseguimento degli obiettivi societari.

La comunicazione relativa ai contenuti ed ai principi del Modello deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello medesimo.

In tale prospettiva, SdM ha pubblicato nel proprio sito Internet sia il Modello che il Codice Etico.

In ogni caso, idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare le risorse circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale e normativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico è rivolta, altresì, a soggetti terzi che intrattengano con SdM rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.