

KYMOS SOCIETÀ BENEFIT SRL

Via Gardini 10 – 36078 Valdagno (VI)

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Approvato dall'assemblea dei soci il 29/11/2024

Revisione 0.1

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b>	<b>4</b>
2.1	LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI	4
2.2	GLI AUTORI DEL REATO	5
2.3	DELITTI TENTATI	6
2.4	LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI	6
2.5	LE SANZIONI	6
2.6	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
2.6.1	Valenza esimente del Modello	8
2.6.2	Idoneità esimente del Modello	8
<b>3</b>	<b>KYMOS</b>	<b>9</b>
3.1	ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ	9
<b>4</b>	<b>IL MODELLO DI KYMOS</b>	<b>10</b>
4.1	LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	10
4.2	ADOZIONE E STRUTTURA DEL MODELLO	11
4.3	FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO	12
4.4	DIFFUSIONE DEL MODELLO	12
4.5	FORMAZIONE DEL PERSONALE	13
4.6	IMPEGNO DELL'ORGANO DIRIGENTE ( CdA )	13
<b>5</b>	<b>REGOLE GENERALI</b>	<b>14</b>
5.1	IL SISTEMA IN LINEA GENERALE	14
5.2	IL SISTEMA DELLE DELEGHE E PROCURE	14
5.2.1	Deleghe	15
5.2.2	Procure	15
5.3	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	15
<b>6</b>	<b>IL SISTEMA SANZIONATORIO</b>	<b>16</b>
6.1	SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	17
6.2	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	17
6.3	SANZIONI PER GLI ALTRI DIPENDENTI	17
6.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI L'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
6.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DI PARTNER, COLLABORATORI E CONSULENTI	18
<b>7</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>19</b>
7.1	PREMESSA	19
7.2	COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
7.3	REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
7.3.1	Organo della Società	20
7.3.2	Autonomia ed indipendenza	20
7.3.3	Professionalità	21
7.3.4	Continuità d'azione	21
7.3.5	Onorabilità e assenza di conflitti d'interesse	21
7.4	REGOLAMENTAZIONE INTERNA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
7.4.1	Durata	22
7.4.2	Reintegro	22
7.4.3	Emolumento	22
7.4.4	Cessazione	22
7.5	OPERATIVITÀ DELL'ORGANO DI VIGILANZA	22
7.6	FLUSSO INFORMATIVO VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI	23
7.7	VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA E CONOSCENZA DEL MODELLO	24
7.8	LE RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
<b>8</b>	<b>L'INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>25</b>
8.1	INFORMAZIONI SU EVENTI O FATTI RILEVANTI	25
8.2	MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI	25
8.3	SISTEMA ALTERNATIVO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	26
8.3.1	Il cosiddetto «Filtro Interno»	27
8.4	SEGNALAZIONI OBBLIGATORIE	28
8.5	LA PROTEZIONE DEI DOCUMENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
<b>9</b>	<b>PARTI SPECIALE</b>	<b>29</b>
9.1	PREMESSA	29
9.1.1	Procedure generali di controllo	29
9.2	REATI IN MATERIA DI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	30
9.2.1	Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316-bis, c.p.)	30
9.2.2	Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 ter, c.p.)	31
9.2.3	Concussione (art. 317, c.p.)	32
9.2.4	Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318, c.p.)	33
9.2.5	Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, c.p.)	33
9.2.6	Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, c.p.)	33
9.2.7	Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)	33
9.2.8	Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, c.p.)	34
9.2.9	Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.)	35
9.2.10	Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis, c.p.)	36

9.2.11	Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2 n. 1, c.p.)	36
9.2.12	Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis, c.p.)	37
9.2.13	Frode informatica in danno dello Stato o altro Ente Pubblico (art. 640-ter, c.p.)	37
9.3	DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI	38
9.3.1	Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)	39
9.3.2	Accesso abusivo ad un sistema telematico od informatico (art. 615-ter c.p.)	39
9.3.3	Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)	39
9.3.4	Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)	40
9.3.5	Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)	40
9.3.6	Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)	40
9.3.7	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)	40
9.3.8	Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)	40
9.3.9	Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)	41
9.3.10	Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)	41
9.4	REATI SOCIETARI	43
9.4.1	False comunicazioni sociali (artt. 2621, 2621-bis e 2622 c.c.)	43
9.4.2	Impedito controllo (art. 2625 c.c.)	44
9.4.3	Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)	44
9.4.4	Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)	44
9.4.5	Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, c.c.)	44
9.4.6	Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)	45
9.4.7	Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)	45
9.4.8	Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)	45
9.4.9	Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, c.c.)	45
9.4.10	Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)	45
9.4.11	Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)	46
9.4.12	Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)	47
9.4.13	Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)	47
9.4.14	Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)	47
9.5	REATI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE	51
9.5.1	Omicidio colposo (art. 589 c.p.)	52
9.5.2	Lesioni personali colpose commesse in violazione di norme antinfortunistiche e a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 590, co. 3 c.p.)	52
9.5.3	Violazione delle norme antinfortunistiche a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	53
9.5.4	Attività/Processi organizzativi sensibili	54
9.5.5	Funzioni e posizioni organizzative sensibili	55
9.6	REATI DERIVANTI DALL'IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI	60
9.6.1	Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato (art. 22, co. 12-bis, D.Lgs. 286/98)	60
9.6.2	Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter, 5 D.Lgs. 286/98)	61

# 1 PREMESSA

Kymos Società Benefit S.r.l. (di seguito semplicemente «Kymos» o la «Società») è sensibile alle aspettative dei propri soci e dipendenti in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati, per questo considera l'adozione e l'efficace attuazione di un modello ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, non solo uno strumento per limitare il rischio di commissione di reati, ma anche l'opportunità di migliorare la propria amministrazione aziendale.

Nel contesto generale delle attività inerenti il proprio sistema di amministrazione e del conseguente adeguamento della propria organizzazione interna, la Società si è determinata a predisporre, implementare, aggiornare e attuare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito semplicemente «Modello»).

Scopo del presente Modello, pertanto, è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e l'identificazione dei processi a rischio di illecito, al fine di predisporre adeguate attività di monitoraggio e adeguamento degli stessi processi, atte a prevenire la realizzazione di un reato presupposto.

L'iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione di reati e illeciti.

## 2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 2.1 LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità in sede penale degli enti collettivi (società, organizzazioni etc.) che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, a «vantaggio dell'organizzazione», o anche solamente «nell'interesse dell'organizzazione», senza che ne sia ancora derivato necessariamente un vantaggio concreto. Quanto sopra vale sia che il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale che da soggetti sottoposti all'altrui direzione, inclusi i soggetti non necessariamente in organigramma, come consulenti o procacciatori. L'organizzazione non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, D.lgs. n. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se e in quanto esistente (quasi sempre, tra l'altro, «coperto» da polizze assicurative).

Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 cod. pen. prevedono un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, in caso d'insolubilità dell'autore materiale del fatto.

L'innovazione normativa, perciò, è di non poco conto, in quanto né l'organizzazione, né i soci possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'organizzazione. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, amministratori, sindaci, etc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'organizzazione, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

Inoltre, dalla responsabilità non vengono escluse anche le società «capogruppo», allorquando risulti che il reato commesso nell'interesse della società «controllata» (anche solo di fatto) sia derivato da «indicazioni» chiaramente provenienti da soggetti operanti per conto e nell'interesse della stessa capogruppo.

Il legislatore ha previsto la possibilità per l'organizzazione di sottrarsi totalmente o parzialmente all'applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni.

L'art. 6 e l'art. 7 del D.lgs. n. 231, infatti, contemplano una forma di «esonero» da responsabilità dell'organizzazione laddove, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, risulti che l'organizzazione abbia adottato ed efficacemente attuato un «modello di organizzazione, gestione e controllo» idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati e laddove sulla corretta applicazione del modello abbia adeguatamente vigilato un organismo di vigilanza.

L'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, indicando espressamente le fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- a) l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area o settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.lgs. n. 231/2001;
- b) la progettazione del sistema di controllo (cosiddetti protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'organizzazione), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'organizzazione e il suo eventuale adeguamento;
- c) l'istituzione di un organismo di vigilanza e controllo, che vigili sull'efficacia del sistema di controllo;
- d) l'istituzione di un sistema disciplinare e sanzionatorio interno;
- e) la redazione di un Codice Etico.

Tale sistema, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo e deve essere periodicamente verificato e adeguato con particolare attenzione nei momenti di cambiamento nell'organizzazione aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, etc.) o nelle previsioni legislative.

## 2.2 GLI AUTORI DEL REATO

Ai sensi del D.lgs. 231, gli enti sono responsabili per i reati

commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione della vigilanza.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato e sussiste anche nel caso di autore ignoto o non imputabile e nel caso di reato estinto per cause diverse dall'amnistia.

La società viceversa non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.lgs. 231), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

## 2.3 DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti dolosi indicati nel Capo I del D.lgs. 231, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## 2.4 LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI

Le fattispecie di reato rilevanti — in base al D.lgs. 231 e successive integrazioni — al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelle espressamente elencate dal Legislatore, in ossequio al principio di legalità, confermato dall'art. 2 del D.lgs. 231.

Per un elenco completa delle fattispecie di reato presupposto della responsabilità ex D.lgs. 231/2001 si rinvia all'allegato 2.

## 2.5 LE SANZIONI

L'ente ritenuto responsabile può essere condannato a quattro tipi di sanzione, diverse per natura e per modalità d'esecuzione:

**SANZIONE PECUNIARIA.** È sempre applicata qualora il giudice ritenga la società responsabile.

Si basa sul sistema delle quote. L'importo della quota, in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille, è compresa tra un minimo di **258,23** e un massimo di **1 549,37** euro. Ai fini della commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente e all'attività svolta, sia per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto, sia per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il valore della quota è fissato sulla base delle condizioni economico-patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

È previsto che sia chiamata a rispondere dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria solamente la società, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

**SANZIONI INTERDITTIVE.** Si distinguono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti (la reiterazione sussiste quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva).

**PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA.** Può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza viene pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita a cura della cancelleria del giudice e a spese dell'ente.

**CONFISCA.** Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca indicata, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare fortemente l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 26 del Decreto, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni amministrative a carico della società si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato, fatte salve le ipotesi di interruzione della prescrizione. La prescrizione si interrompe in caso di richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e di contestazione dell'illecito amministrativo; in quest'ultimo caso, il termine di prescrizione rimane sospeso fino al passaggio in giudicato della sentenza che definisce il giudizio. Per effetto dell'interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

La condanna definitiva della società è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.



## 2.6 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 2.6.1 Valenza esimente del Modello

L'art. 6 del decreto stabilisce che l'ente non risponde del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio nel caso in cui:

dimostri di aver «adottato ed efficacemente attuato», prima della commissione del fatto, «modelli di organizzazione e di gestione» (ulteriormente qualificati come modelli «di controllo» nell'art. 7 del decreto) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

abbia inoltre istituito un idoneo organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

È opportuno precisare che, ove il reato venga commesso da 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 da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 6 del decreto), l'ente «non risponde se prova» che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 7 del decreto), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

### 2.6.2 Idoneità esimente del Modello

L'accertamento della responsabilità dell'ente, attribuito al giudice penale, avviene nell'ambito del processo a carico della persona fisica imputata, alla quale l'ente viene parificato, mediante:



- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- il sindacato di Idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Pertanto, unicamente qualora il giudice ritenga il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, all'ente potrà essere riconosciuta la valenza esimente del medesimo e non sarà assoggettato alle sanzioni previste dal decreto.

## 3 KYMOS

### 3.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ

Kymos è una giovane società nata alla fine del 2019 con l'obiettivo di produrre e implementare software applicativo e tecnico e di personalizzare e integrare sistemi informatici.

In qualità di Società Benefit, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, commi da 376 a 384, legge 28 dicembre 2015 n. 208, Kymos persegue il beneficio comune e opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territorio e ambiente. In particolare, si impegna a ridurre il proprio impatto ambientale e sociale attraverso:

- la promozione di prodotti informatici che consentano di gestire i processi produttivi e amministrativi senza la necessità di ricorrere a stampe di documenti, eliminando o almeno riducendo fortemente l'utilizzo della carta;
- la promozione dell'eliminazione di elementi hardware in azienda e presso i clienti per la gestione dei server promuovendo l'utilizzo di strumenti *cloud*, in un'ottica di ottimizzazione e riduzione del consumo delle risorse;
- la riduzione delle emissioni legate agli spostamenti di lavoro, promuovendo il lavoro da remoto;
- la riduzione del consumo di gas, acqua ed energia, anche privilegiando fornitori di energia da fonti rinnovabili;
- la promozione di una corretta gestione dei rifiuti tecnologici e non, sia nelle sedi di lavoro fisiche che virtuali;
- l'utilizzo di prodotti consumabili (carta, materiale da ufficio, ecc.) riciclabili e/o riciclati;
- il riconoscimento di incentivi/premi al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità aziendale;
- l'erogazione dei servizi richiesti attraverso personale assunto direttamente, senza utilizzare forme di subappalto o di intermediazione di manodopera;
- il rispetto dei contratti di lavoro regolari stipulati direttamente con persone maggiorenni senza l'intermediazione di soggetti terzi;
- il riconoscimento di salari superiori al livello minimo legale, sia per i dipendenti che per gli stagisti, che assicurino il *Living Wage* e l'adozione puntuale degli istituti previsti dal

«CCNL per i Dipendenti della Piccola e Media Impresa della Comunicazione, dell'Informatica, dei Servizi Innovativi e della Microimpresa»;

- l'adozione di rapporti di lavoro duraturi con i propri collaboratori;
- la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, privo di discriminazioni, rispettoso della dignità delle persone;
- l'erogazione della necessaria formazione e addestramento per la crescita professionale di tutto il personale e la disponibilità ad accogliere studenti in formazione (alternanza scuola lavoro, stage, tirocini).

Lo scopo benefit di Kymos è la sostenibilità del sistema che rappresenta.

Tutti coloro che vi partecipano, spinti da una visione nuova e condivisa e attraverso impegno e passione quotidiani, si adoperano per generare valore economico e sociale. Tale valore impatta positivamente su tutti coloro che in qualche modo vengono in contatto con la società: clienti, fornitori, stakeholders, quindi sul tessuto sociale ed economico circostante.

Si allegano l'organigramma e la visura della società come allegato 3 e allegato 4.

## 4 IL MODELLO DI KYMOS

### 4.1 LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

I modelli di organizzazione gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. 231, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Le Linee Guida di riferimento per il presente Modello sono quelle di Confindustria, aggiornate nel giugno 2021, e quelle dell'AIE (Associazione Italiana Editori), emanate nel novembre 2011.

Le citate linee guida sono state giudicate dal Ministero di Giustizia adeguate al raggiungimento dello scopo fissato e, nella predisposizione del presente Modello, sono state seguite entrambe, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla particolare struttura organizzativa di Kymos.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione del Modello possono essere così sintetizzati e schematizzati:

a) **realizzazione di un sistema di gestione del rischio**, volto a rilevare e a gestire le attività di Kymos che comportano un rischio di reato, composto dalle seguenti attività:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quale area o settore dell'attività di Kymos sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- analisi dei rischi potenziali, volta a individuare le possibili modalità attuative dei reati nelle aree già individuate;
- valutazione, costruzione o adeguamento del sistema dei controlli preventivi, in modo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un «livello accettabile».

La soglia di accettabilità del rischio, nel caso di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Diversamente, nei casi di reati colposi, commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, agli effetti esimenti del Decreto non è ipotizzabile alcuna soglia di accettabilità del rischio, in quanto è sanzionabile la sola possibilità di realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme di prevenzione), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dall'apposito Organismo.

In altre parole, non esiste soglia di accettabilità quando è, comunque, possibile (o solo ipotizzabile) realizzare condotte in violazione delle norme e delle regole statuite al fine di prevenire i rischi, ciò in quanto nel caso di reati colposi non è concepibile poter ricorrere al concetto di elusione fraudolenta dei modelli organizzativi.

Diventa quindi evidente che nell'ipotesi di reati colposi è sufficiente che gli stessi siano voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento, quest'ultimo può, infatti, verificarsi anche

al di fuori di ogni possibilità di controllo da parte dei soggetti preposti (ad esempio derivanti da condotte «abnormi», ossia strane ed imprevedibili, da parte del lavoratore).

b) individuazione e costruzione dei componenti di un sistema di controllo preventivo (**i protocolli**), **costituiti**:

- dal sistema organizzativo, sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti;
- dalle procedure manuali ed informatiche, tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo opportuni punti di controllo;
- dai poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- dal sistema di controllo di gestione, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- dalla comunicazione al personale e sua formazione.

c) introduzione di un **sistema disciplinare** e meccanismi sanzionatori.

d) individuazione dell'**organismo di Vigilanza** attraverso la definizione di:

- requisiti, quali autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione;
- composizione;
- compiti e poteri;
- obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

## 4.2 ADOZIONE E STRUTTURA DEL MODELLO

Kymos, con l'adozione del Modello, si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di Protocolli che, a integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto, sia in fase di prevenzione dei reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

Nella fattispecie, Kymos intende comunicare ai Destinatari il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio, così come individuati nel prosieguo.

Il Modello si compone di:

- una prima parte introduttiva dei principi e delle regole generali di comportamento, delle finalità che Kymos si prefigge con la sua adozione e dell'organizzazione adottata ai fini della prevenzione dei reati (i principi di comportamento, il sistema sanzionatorio, l'Organismo di Vigilanza, l'informativa interna);
- una seconda parte contenente gli elementi specifici e le caratteristiche organizzative e strutturali di Kymos, la mappatura dei rischi esistenti, rilevati al momento della stesura del Modello e aggiornate con continuità, al fine di mantenere, nell'ambito del Modello, una rappresentazione veritiera e fedele della società, utile per l'organizzazione dell'attività di verifica da parte dell'Organo di Vigilanza. Questa seconda parte, in particolare, riporta, suddivise per tipologia di reato, le altre caratteristiche fondamentali del Modello, quali l'analisi dei rischi, l'individuazione delle attività sensibili e le regole, generali e specifiche, istituite al fine di prevenire la commissione dei reati.

## 4.3 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO

Kymos, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di trasparenza, legalità e correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, e a tutela del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello previsto dal Decreto.

Il presente Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione Generale (l'Organo dirigente di cui all'art. 6) che, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha istituito un organismo interno di controllo — l'Organismo di Vigilanza — cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Scopo del Modello è la definizione di un sistema strutturato e organico di direttive e di attività di controllo, valido non solo a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto, ma anche quale strumento organizzativo gestionale e di controllo, volto alla razionalizzazione e al monitoraggio dei comportamenti aziendali.

In particolare, mediante l'individuazione delle «aree di attività a rischio» e la loro conseguente *proceduralizzazione*, il Modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Kymos, la consapevolezza di incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti di Kymos stessa;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Kymos in quanto, anche nel caso in cui la società stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui Kymos intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- consentire a Kymos di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

**Punti cardine del Modello** sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle «aree di attività a rischio» dell'azienda vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.

## 4.4 DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'efficace attuazione del Modello è funzione anche della sua diffusione e conoscenza all'interno della società e della consapevolezza, per tutti i dipendenti, della volontà di Kymos di operare nell'ambito di una concreta e costante applicazione dei principi di comportamento in esso contenuti.

L'attuazione del Modello, dopo la sua approvazione, è quindi accompagnata da:

- una formale presentazione del Modello ai dipendenti e a tutti coloro che possono rientrare tra i «destinatari istituzionali»;
- l'effettuazione di incontri di illustrazione, sensibilizzazione e formazione del personale sui contenuti del Modello;
- la pubblicazione del Modello in intranet aziendale, a disposizione del personale dipendente e di tutti gli altri destinatari interni;
- la consegna del Modello all'Organismo di Vigilanza.

Poiché il comportamento dei collaboratori o degli altri soggetti con cui Kymos ha rapporti contrattuali (professionisti, soggetti operanti quali rappresentanti, a vario titolo, o quali mandatarî di Kymos, fornitori, consulenti e utenti), in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello, può comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, è indispensabile che l'attuazione del Modello sia accompagnata da una specifica diffusione dei suoi contenuti a tali collaboratori e terzi.

A tal fine si renderà necessario provvedere a:

- pubblicare sul sito internet di Kymos il Codice Etico, che si unisce al presente modello come allegato 1;
- richiedere ai collaboratori e ai fornitori l'impegno a prendere visione dei documenti di cui sopra, indicando, sui documenti trasmessi a questi, l'apposito indirizzo del sito su cui reperire i documenti;
- richiedere agli stessi di sottoscrivere l'impegno ad applicare tutte le misure idonee a prevenire condotte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e di adeguare le modalità di svolgimento delle prestazioni al modello di organizzazione e al codice etico adottati da Kymos;
- rendere edotti tali soggetti esterni che la mancata applicazione delle norme di comportamento potrà comportare la risoluzione del contratto e/o l'applicazione delle altre sanzioni indicate nel documento.

## 4.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Kymos, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, assicura la formazione del personale con lo scopo di garantire un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione del Modello da parte dei dipendenti e dei dirigenti.

Considerate le dimensioni e le specificità di Kymos, la formazione non verrà differenziata tra la generalità del personale e il personale che opera nelle specifiche aree di rischio individuate nel presente Modello.

## 4.6 IMPEGNO DELL'ORGANO DIRIGENTE ( CdA )

L'Organo dirigente assicura lo sviluppo e la messa in atto del Modello, attraverso le seguenti attività:

- comunicare all'intera azienda l'importanza di ottemperare senza riserve a ogni prescrizione prevista dal Modello;
- assicurare l'attività di formazione interna, in modo tale che nessuno possa ignorare le prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- promuovere una politica di conformità al Modello;
- assicurare che siano definiti gli obiettivi di compliance al

Modello;

- assicurare la disponibilità delle risorse;
- assicurare il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- adottare gli strumenti sanzionatori;
- assicurare che le responsabilità, i compiti, le deleghe e le autorità siano definite e rese note nell'ambito dell'organizzazione.

## 5 REGOLE GENERALI

### 5.1 IL SISTEMA IN LINEA GENERALE

Tutte le operazioni, in specie quelle di maggiore importanza, devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, al Codice Etico, ai valori e alle politiche della Società e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La Società è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- conoscibilità per i lavoratori e collaboratori;
- chiara e formale separazione dei ruoli, con una descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne sono caratterizzate dai seguenti elementi:

- massima separazione possibile, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue, il soggetto che lo conclude e il soggetto che lo controlla;
- tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo.

### 5.2 IL SISTEMA DELLE DELEGHE E PROCURE

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di «sicurezza» ai fini della prevenzione dei reati, quali la rintracciabilità ed evidenza delle attività nell'ambito delle operazioni, e contestualmente da sufficiente elasticità, al fine di consentire una gestione efficiente dell'attività aziendale.

### 5.2.1 Deleghe

Si intende per delega l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, correlato ai necessari poteri, contenuto nel sistema di comunicazioni organizzative.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le deleghe devono correlare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo inequivocabile:

– i poteri del delegato;

– il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

- il delegato deve poter disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

### 5.2.2 Procure

Si intende per procura il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi.

Ai titolari di una funzione aziendale, che necessitano per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza, è conferita una «procura generale funzionale» di estensione adeguata e coerente con le funzioni e i poteri di gestione, attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati, sono i seguenti:

- procure generali funzionali: sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna; le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi l'estensione dei poteri di rappresentanza e i limiti di spesa numerici;
- procure speciali: sono rilasciate per il compimento di una operazione specifica. Detta procura cessa o con il compimento dell'attività in essa descritta, o con la successiva revoca nel caso in cui tale attività non sia stata ancora svolta o non deva più essere svolta.

L'Organo di Vigilanza verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore, il loro rispetto e applicazione e la loro coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative (i documenti interni con cui sono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche, nel caso in cui siano riscontrate anomalie.

## 5.3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Tutti i Destinatari del presente Modello dovranno adottare regole di condotta conformi a quanto prescritto, al fine di evitare il compimento dei reati previsti dal Decreto.

È fatto espresso divieto di:

- porre in essere (o tentare di porre in essere) azioni o comportamenti finalizzati alla commissione dei reati previsti dal Decreto;



- operare nell'ambito delle attività aziendali, o autorizzare operazioni, senza la dovuta *diligenza e prudenza*, o comunque senza la necessaria *perizia*, propria o dei soggetti ai quali le attività sono delegate, tali da poter escludere che la colpa di eventi dannosi possa risalire alla Società o ad alcuno dei Destinatari del Decreto;
- porre in essere azioni o comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle previste dal Decreto, possano potenzialmente diventarlo;
- porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione o di incaricati di un pubblico servizio, in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

## 6 IL SISTEMA SANZIONATORIO

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato *sistema sanzionatorio* per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con la Società e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dal datore di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato.

La Società non è tenuta quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio dovrà rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

In ragione della loro valenza disciplinare, il codice etico, i principi di comportamento di cui al capitolo 5 e le procedure definite dal presente Modello di Organizzazione (le «regole di condotta»), il cui mancato rispetto si intende sanzionare, vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale o comunque formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del modello (ad esempio mediante una circolare interna o un comunicato formale), nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, comma 1, legge n. 300/1970, «mediante affissione in luogo accessibile a tutti», evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

## 6.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori della Società, l'Organo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione, che provvederà, in base alla gravità della violazione, ad assumere le iniziative previste dalla vigente normativa o ritenute più opportune.

## 6.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si applicheranno, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità e in analogia a quanto previsto dal Contratto nazionale di categoria, avuto riguardo del livello di gravità delle infrazioni.

## 6.3 SANZIONI PER GLI ALTRI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai Lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali poste dal presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni saranno irrogate dal Consiglio d'Amministrazione.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei Lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dallo Statuto dei lavoratori, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970 n. 300 ed eventuali normative speciali applicabili.

Pertanto, nel caso di violazioni delle regole di condotta che possano dar luogo a problemi prevalentemente di carattere tecnico-organizzativo è possibile adottare misure anche solo a livello di diversa attribuzione di mansioni e responsabilità, quale l'adibizione del dipendente ad altra area aziendale, purché ciò non comporti un suo demansionamento.

In particolare, in riferimento ai Provvedimenti disciplinari previsti dai C.C.N.L. vigenti, e tenuto conto delle procedure ivi prescritte, si stabilisce che:

### a) Richiamo verbale o Ammonizione scritta.

Incorre nei provvedimenti del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta il lavoratore che violi una delle regole di condotta (ad esempio che non osservi le procedure, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

L'erogazione del provvedimento sarà valutata in base alla gravità della violazione, tenuto conto del livello di responsabilità del lavoratore.

### b) Multa.

Incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi ripetutamente le regole di condotta o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento ripetutamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

### c) Sospensione.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro il lavoratore che, violando le regole di condotta o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse della Società, ovvero denunciando all'Organo di Vigilanza o a terzi la commissione di reati non rispondenti al vero, arrechi danno alla stessa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei propri beni.

d) Licenziamento.

Incorre nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello, diretto al compimento di un reato previsto dal Decreto, ovvero che denunci all'Organo di Vigilanza la commissione di reati non rispondenti al vero, avendo altresì diffuso a terzi tale denuncia, determinando grave danno patrimoniale o di immagine alla Società.

Le sanzioni sopra richiamate saranno comunque applicate anche in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla gravità e prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale e alle mansioni del lavoratore;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

## 6.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del Codice Etico o dei Principi generali di comportamento di cui al capitolo 5 da parte dei componenti dell'Organo di Vigilanza, il lavoratore, il dirigente, l'amministratore o il partner aziendale che ne è venuto a conoscenza informerà il Consiglio di Amministrazione, che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più opportune, anche tenendo conto di quanto indicato al successivo capitolo al paragrafo 7.4.4.

## 6.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DI PARTNER, COLLABORATORI E CONSULENTI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori interni o esterni o da altri soggetti con cui la Società ha rapporti contrattuali, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali (lettere di incarico, accordi o contratti di collaborazione), anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Detti provvedimenti verranno assunti dal Consiglio di Amministrazione e saranno comunicati all'Organo di Vigilanza.

## 7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 7.1 PREMESSA

Il Decreto prevede (articolo 6, comma 1, lettera b) che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati, qualora l'organo dirigente abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo: l'Organismo di Vigilanza (Organo di Vigilanza).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo di Vigilanza e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono dunque presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti «apicali» (espressamente contemplati dall'art. 6 del Decreto), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7 del Decreto).

L'art. 7, comma 4, infine, ribadisce che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

### 7.2 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per una corretta configurazione dell'Organismo di Vigilanza è necessario valutare attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza opera con la massima autonomia e indipendenza ed è autorizzato a svolgere qualunque tipo di controllo o ispezione, funzionali allo svolgimento dei compiti affidatigli, e consistenti nelle seguenti attività:

- appurare l'esistenza e l'effettiva predisposizione:
  - dei modelli di organizzazione (individuazione dei reati e definizione dell'attività di prevenzione);
  - dei protocolli (modalità di programmazione e di attuazione delle decisioni relative ai reati da prevenire);
  - delle procedure;
    - vigilare sull'effettiva applicazione del modello di organizzazione e controllo, ovvero verificare la corrispondenza al presente modello organizzativo dei comportamenti aziendali;
    - garantire l'adempimento di tutti gli obblighi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro, previsti dal complesso della normativa vigente ed elencati, a titolo esemplificativo, nell'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
    - svolgere attività di tipo ispettivo (la cosiddetta *compliance and fraud auditing*) che la vigilanza sul modello comporta, utilizzando possibilmente anche strumenti di *security* o di *forensic account*, quali la *business intelligence*;
    - vigilare sul rispetto del Codice Etico e dei principi di comportamento di cui al paragrafo 5.3 da parte dei destinatari;
    - valutare costantemente l'adeguatezza del modello organizzativo adottato, verificandone l'effettiva capacità di prevenire in concreto i comportamenti indesiderati;
    - svolgere analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e di funzionalità del modello;

- predisporre una relazione informativa, su base almeno annuale, da inviare al Consiglio di Amministrazione, in ordine all'attività di controllo e verifica svolte e all'esito delle stesse;
- curare il necessario aggiornamento del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti. Tale attività, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

– presentare al Consiglio di Amministrazione proposte di modifica, integrazione o adeguamento del presente modello organizzativo e del codice etico, al fine di rendere tali documenti conformi a eventuali modifiche della struttura o della missione della Società, ovvero al fine di colmare lacune o imperfezioni riscontrate in sede di applicazione del modello organizzativo ovvero del codice etico;

– gestire il *follow-up*, vale a dire la verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Per consentire la più ampia possibilità di svolgimento della propria attività di sorveglianza, l'Organismo di Vigilanza e gli eventuali collaboratori, interni o esterni, quest'ultimi dietro presentazione di apposita lettera di incarico, potranno:

- svolgere ispezioni in tutti gli uffici della Società, accedendo a tutta la documentazione conservata presso gli stessi;
- richiedere al soggetto responsabile informazioni con riferimento ad atti e attività da questi compiute.

Si tratta di attività specialistiche, prevalentemente di controllo, che presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti *ad hoc*, nonché una continuità di azione elevata.

Si sottolinea, infine, che le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento.

L'Organismo di Vigilanza non ha compiti operativi, ma ha una dotazione adeguata di risorse finanziarie, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti.

## 7.3 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo chiamato a svolgere le funzioni di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento, dovrà possedere specifiche caratteristiche.

### 7.3.1 Organo della Società

Il compito di cui sopra è affidato a un organo della Società.

### 7.3.2 Autonomia ed indipendenza

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di «autonomi poteri di iniziativa e controllo», vale a dire dotato di una generale autonomia funzionale all'interno della Società. La posizione dell'Organismo nell'ambito della Società dovrà poter garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di ogni componente della Società.

L'Organo di Vigilanza opera in stretta collaborazione con il Consiglio di Amministrazione.

### 7.3.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve conoscere non solo le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva (es. campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari, metodologie per l'individuazione dei fatti dolosi, etc.), ma anche consulenza e analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico-penalistico (conoscenza delle modalità di realizzazione dei reati).

Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (ad esempio: RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

### 7.3.4 Continuità d'azione

I componenti dell'Organismo devono essere in grado di assicurare una vigilanza costante sull'attività aziendale e sul rispetto del modello.

### 7.3.5 Onorabilità e assenza di conflitti d'interesse

Oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito fanno riferimento all'onorabilità, all'assenza di conflitti d'interessi e di relazioni di parentela con gli organi e con il vertice della Società.

Non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza, e se nominati decadono dal loro ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi.

Tra le cause di ineleggibilità è prevista la condanna, anche con sentenza non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 e per coloro nei confronti dei quali sia stata emessa sentenza di patteggiamento divenuta irrevocabile per gravi fatti corruttivi.

## 7.4 REGOLAMENTAZIONE INTERNA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La contestuale presenza dei requisiti di cui al paragrafo precedente conduce all'identificazione dell'Organismo di Vigilanza della Società in un organo autonomo, operante con la massima autonomia ed indipendenza, in posizione di staff con gli altri organi della Società e con l'intera struttura operativa.

L'Organismo di Vigilanza può essere composto alternativamente, a seconda da quanto stabilito dal Consiglio d'Amministrazione in occasione della nomina, in forma monocratica o collegiale di tre membri.

I membri devono essere scelti tra soggetti qualificati, in possesso dei requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza voluti dal Decreto, nonché dei requisiti di onorabilità di cui sopra, che possiedano specifiche professionalità nel settore.

Tenuto conto che l'Organo di Vigilanza può essere composto anche da figure esterne, l'Organo Dirigente dovrà accertare, all'atto della nomina, che tali membri possiedano, oltre alle competenze professionali richieste, anche i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, ecc.).

L'operatività interna dell'Organo di Vigilanza è regolata come segue:

#### 7.4.1 Durata

La durata naturale del mandato è da intendersi fino alla scadenza del mandato del Consiglio d'Amministrazione che lo ha designato.

#### 7.4.2 Reintegro

In caso di mancanza di uno dei membri effettivi per dimissioni, revoca o altra causa, il Consiglio d'Amministrazione appositamente convocato, dovrà provvedere al reintegro.

#### 7.4.3 Emolumento

L'emolumento dell'Organo di Vigilanza è stabilito dal Consiglio Generale, all'atto del conferimento del mandato.

#### 7.4.4 Cessazione

Il mandato cessa per scadenza naturale (come sopra), dimissioni, revoca per giusta causa da parte del Consiglio che ha conferito il mandato stesso.

Al riguardo, per giusta causa di revoca, dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il membro inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere le proprie mansioni per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei doveri propri del membro dell'Organo di Vigilanza, come definiti nel Modello;
- l'inosservanza dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico e nel precedente paragrafo 5.3;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, anche se con sentenza non irrevocabile, ovvero un procedimento penale concluso tramite l'applicazione della pena su istanza delle parti, ove risulti dagli atti «l'omessa o insufficiente vigilanza» da parte dell'Organo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- il rinvio a giudizio a seguito di comunicazione dell'esito delle indagini svolte in sede penale per uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'avvenuta condanna, anche se con sentenza non irrevocabile, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

## 7.5 OPERATIVITÀ DELL'ORGANO DI VIGILANZA

L'Organo di Vigilanza dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante la stesura di un regolamento delle proprie attività.



L'Organo di Vigilanza dovrà ricevere con periodicità almeno annuale reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, da concordare con l'RSPP.

L'Organo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le strutture/funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001.

Lo svolgimento di attività ispettive potrà, con decisione dell'Organo di Vigilanza, essere affidato a professionisti esterni di comprovata esperienza e professionalità, anche non facenti parte dell'Organo di Vigilanza.

I compiti eventualmente delegati all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento delle attività di carattere tecnico-ispettivo, fermo restando l'obbligo dei professionisti esterni di riferire all'Organo di Vigilanza; è evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

L'Organo di Vigilanza e i collaboratori esterni eventualmente incaricati, presentando questi ultimi apposita lettera di incarico, potranno svolgere ispezioni in tutti gli uffici della Società, accedendo a tutta la documentazione conservata presso gli stessi, e potranno richiedere al soggetto responsabile informazioni con riferimento ad atti ed attività da questi compiute.

I dipendenti dovranno fornire le informazioni in modo tempestivo, chiaro, veritiero.

Di ciascuna verifica o ispezione è redatto un verbale, tenuto agli atti dell'Organo di Vigilanza.

L'Organo di Vigilanza, qualora riscontri da parte di taluno dei Destinatari comportamenti contrari alle disposizioni legislative in vigore, al Codice Etico o al presente Modello, provvederà a inoltrare dettagliata segnalazione al Consiglio d'Amministrazione e al suo Presidente.

L'Organo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli Organi della Società e potrà a sua volta presentare richiesta di convocazione del Consiglio d'Amministrazione, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Per lo svolgimento in autonomia delle proprie attività, l'Organo di Vigilanza disporrà di un proprio budget di spesa, che dovrà essere predisposto annualmente dallo stesso Organo di Vigilanza e approvato dal Consiglio d'Amministrazione, al quale dovrà anche renderne conto.

## 7.6 FLUSSO INFORMATIVO VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI

L'Organo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità su base continuativa al Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Annualmente predispone una relazione scritta al Consiglio d'Amministrazione, contenente una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite e di altri temi di rilevanza.

Gli incontri con gli organi cui l'Organo di Vigilanza riferisce, devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'Organo di Vigilanza in un apposito libro delle adunanze dell'Organismo di vigilanza.

Il Consiglio d'Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione del predetto organo.

## 7.7 VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA E CONOSCENZA DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza svolge continuamente un'attività di vigilanza sull'effettività del Modello (che si concretizza nella verifica della coerenza tra i comportamenti tenuti dai destinatari e il Modello stesso), e periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti della Società e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in relazione ai Processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una revisione di tutte le segnalazioni eventualmente ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei dipendenti (compresi i dirigenti) e degli Organi sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'Organismo di Vigilanza che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Parallelamente, l'Organismo di Vigilanza verifica, attraverso sondaggi e interviste mirate rivolte ai Destinatari, l'effettiva conoscenza e condivisione dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello. La mancata (o comunque limitata) conoscenza dei principi di comportamento richiesti, trattandosi di grave carenza che influisce sull'efficace attuazione del Modello (rif. articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), richiederà l'erogazione di formazione specifica o quantomeno l'integrazione dell'informativa esistente.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di relazione periodica al Consiglio d'Amministrazione. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'Organismo di Vigilanza esporrà i miglioramenti da attuare.

## 7.8 LE RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Di base all'Organismo di Vigilanza non è attribuita funzione di garanzia, nel senso che lo stesso non è garante del rispetto della legge, dei protocolli e delle procedure, ma svolge una funzione di vigilanza sul rispetto di quanto stabilito nel codice etico e nei Modelli di Organizzazione e che i predetti documenti siano atti a prevenire in modo efficace i reati di cui al Decreto.

Pertanto, le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza possono delinearsi come segue:

**responsabilità penale:** l'obbligo di vigilanza a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non comporta in capo agli stessi un dovere di prevenzione di possibili reati da parte dei soggetti apicali o dei loro sottoposti, bensì rappresenta soltanto un presupposto per escludere la responsabilità amministrativa della Società, il che consente di ridurre la responsabilità penale a ipotesi meramente residuali (e cioè alle ipotesi di concorso nei reati commessi dagli amministratori o dai loro sottoposti).

**responsabilità civile verso terzi:** il fatto che il D.lgs. **231/2001** non attribuisca all'Organismo di Vigilanza una posizione di garanzia di diritti di terzi (soci, creditori, stakeholders in generale), né conferisca poteri di intervento ai fini della prevenzione di comportamenti irregolari o illeciti da parte degli amministratori, ma si limiti ad indicare le modalità organizzative e le condizioni in presenza delle quali la Società può essere dichiarata esente da responsabilità amministrativa, consente di escludere la sussistenza di una responsabilità extracontrattuale dei componenti dell'Organismo di Vigilanza nei confronti dei terzi.

**responsabilità contrattuale:** l'ambito dei danni che i componenti dell'Organismo di Vigilanza potranno essere tenuti a risarcire risulterebbe circoscritto al solo pregiudizio subito dall'ente a seguito delle sanzioni (pecuniarie e interdittive) applicate di fronte alla commissione del reato presupposto.

Infatti, la responsabilità dei componenti dell'Organismo di Vigilanza si qualifica come una responsabilità per colpa, derivante da una violazione dell'obbligo di diligenza al quale essi devono attenersi nell'esecuzione delle loro prestazioni. La responsabilità non potrà dunque mai essere attribuita su basi puramente oggettive, ma dovrà essere fondata sull'accertamento di due presupposti: e cioè sull'accertamento, da un lato, di un inadempimento (consistente in una violazione dell'obbligo di diligenza nello svolgimento delle funzioni di vigilanza di cui i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono contrattualmente investiti); e d'altro lato sull'accertamento della sussistenza di un nesso di correlazione causale tra l'inadempimento ed il danno.

## 8 L'INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 8.1 INFORMAZIONI SU EVENTI O FATTI RILEVANTI

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei collaboratori e consulenti, in merito a eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti sono tenuti a far pervenire all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei fatti che possano costituire di per sé reati o che possano portare alla commissione di reati;
- i dirigenti e i quadri hanno l'obbligo di segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, collaboratori e consulenti, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i Consiglieri hanno l'obbligo di trasmettere senza indugio all'Organismo di Vigilanza le notizie e la documentazione della quale siano venuti in possesso, anche al di fuori della propria attività istituzionale, dalle quali emergano possibili responsabilità della Società in ordine ai Reati di cui al Decreto od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- l'amministrazione deve trasmettere all'Organismo di Vigilanza i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate in riferimento alle prescrizioni del Modello e ai reati previsti dal Decreto.

### 8.2 MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i Destinatari del Modello possono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, con le seguenti modalità:

- mediante posta elettronica all'indirizzo che verrà reso noto a tutti i dipendenti;
- mediante posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede legale della Società (Via Gardini 10 – 36078 Valdagno (VI)). In particolare:

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna;

L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano da subito irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate;

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o con mala fede.

## 8.3 SISTEMA ALTERNATIVO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante le «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», il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D.lgs. n. 231/2001 e ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l'art. 6 dispone:

- Al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:

– uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e

gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- – almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- – il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- – nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

- Al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

• Al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come «nullo». Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il già menzionato articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

Tale legge, pertanto, introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare – in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione

del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro – che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (cosiddetta

«inversione dell'onere della prova a favore del segnalante»).

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 si procede con l'integrazione nel Modello, di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante e il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione e atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico.

### 8.3.1 Il cosiddetto «Filtro Interno»

La Società, in considerazione delle sue ridotte dimensioni e del clima informale, inclusivo e di collaborazione che intende promuovere al suo interno (si vedano i principi che ispirano la sua attività 3), incoraggia e consente alle persone di segnalare in buona fede o in base ad una ragionevole convinzione la tentata, sospetta o effettiva azione illecita, o qualsiasi violazione o carenza del Modello.

La Società consente ai dipendenti che non si sentano a proprio agio nel rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza, di riferire le segnalazioni a un proprio dipendente, il quale poi provvederà a inoltrare formalmente la segnalazione all'Organismo di Vigilanza in modo da mantenere l'anonimato del segnalante.

Il dipendente deputato a raccogliere tali segnalazioni – definito «Filtro Interno» – viene nominato dal Consiglio d'Amministrazione all'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Il Filtro Interno contattato dal segnalante, provvede da un lato a rilasciare apposita ricevuta che sia idonea per il dipendente a comprovare che ha agito in conformità degli obblighi imposti dal presente Modello e dal Codice Etico, e dall'altro annota la segnalazione su un registro che sarà sua cura conservare e mantenere segreto.

L'Organismo di Vigilanza – anche nel caso di segnalazioni ricevute tramite il Filtro Interno – agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o con mala fede.

## 8.4 SEGNALAZIONI OBBLIGATORIE

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, le funzioni aziendali a rischio devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni delle quali siano venute a conoscenza, concernenti:

- i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, rientranti nella sfera di riferimento della Società o di suoi dipendenti, per i reati di cui al decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti, in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati previsti dal decreto;
- i rapporti eventualmente preparati da consulenti nell'ambito delle loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e le eventuali sanzioni irrogate in riferimento alle prescrizioni del Modello e ai reati previsti dal Decreto;
- le risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.), dalle quali risultino anomalie o atipicità nell'ambito delle informazioni disponibili;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- copia della reportistica periodica, ritenuta rilevante, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Deve comunque chiarirsi che all'Organismo non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità di stabilire in quali casi attivarsi.

## 8.5 LA PROTEZIONE DEI DOCUMENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni ovvero determinato in linea con eventuali requisiti di legge applicabili tempo per tempo vigenti, nonché in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. L'accesso al database è, pertanto, consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e ai soggetti da questo espressamente e formalmente autorizzati.

Tutti i documenti dell'Organismo di Vigilanza: corrispondenza, verbali, ispezioni, denunce, verifiche, «pratiche», ecc. verranno custoditi a cura e sotto la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e sono considerati, ai fini della tutela dei terzi, quali dati personali di particolare rilevanza ai sensi del D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e successive modificazioni.



Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è considerato, ai soli fini interni, quale «Titolare del trattamento» e i dati saranno soggetti alle modalità di trattamento previste e imposte dal citato decreto.

## 9 PARTE SPECIALE

### 9.1 PREMESSA

In questa parte del Modello la Società procede a una valutazione dei rischi di commissione dei reati indicati dal D.lgs. 231/01 (si veda si veda l'allegato 2).

La metodologia per l'individuazione di tali rischi si pone come obiettivo di riuscire a identificare tutti i possibili pericoli inerenti alla struttura della società e alla sua concreta attività.

Pertanto, in questa parte del Modello Organizzativo si procede:

1. alla descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal
2. D.lgs. 231/01;
3. alla descrizione delle ipotesi concrete (casistica) delle modalità e delle forme attraverso cui tali reati potrebbero effettivamente verificarsi;
4. all'analisi delle aree e processi organizzativi sensibili (a rischio di reato fra quelli indicati dal D.lgs. 231/01);
5. all'analisi delle funzioni/posizioni organizzative sensibili (a rischio di reato fra quelli indicati dal D.lgs. 231/01);
6. all'indicazione dei protocolli di controllo per la prevenzione del rischio di reato, dettagliati in protocolli già in essere al momento della pubblicazione del Modello e protocolli da integrare.

Questa parte si conclude con uno schema riassuntivo delle aree e processi organizzativi sensibili nonché delle funzioni/posizioni organizzative sensibili, è inoltre esplicitato l'elenco dei protocolli generali di controllo, cioè i protocolli validi e funzionali indipendentemente dallo specifico rischio collegato ad una particolare area di reato.

Per maggior chiarezza, le attività e i processi organizzativi sensibili di Kymos sono stati raggruppati per le tipologie di reato indicate dal D.lgs. 231/01.

Sono state prese in considerazione solo le tipologie di reato astrattamente ipotizzabili per una società con l'attività, l'oggetto sociale e le dimensioni della Kymos.

#### 9.1.1 Procedure generali di controllo

Di seguito sono indicate le cosiddette procedure generali di controllo che all'interno della Società sono considerate valide indipendentemente dallo specifico rischio collegato a una particolare area di reato.

**SEGREGAZIONE DEI COMPITI.** La Kymos adotta il principio di separazione delle funzioni: i processi di autorizzazione, contabilizzazione, esecuzione e controllo sono svolte da più soggetti in modo da garantire, all'interno di uno stesso macro-processo, indipendenza e obiettività al processo stesso.



In particolare:

- nessuna funzione o ruolo interno dispone di poteri illimitati;
- poteri e responsabilità sono definiti e conosciuti all'interno della Società;
- i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

**TRACCIABILITÀ.** Ogni operazione gestionale e amministrativa è documentata, in modo che sia possibile effettuare controlli in ordine alle caratteristiche e alle motivazioni dell'operazione e da individuare le diverse responsabilità.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico è assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza secondo quanto previsto dal D.lgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e del GDPR (Reg. Ue 2016/679) per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici.

**DELEGHE.** All'interno della struttura organizzativa i poteri autorizzativi e di firma assegnati sono:

- coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

Sono in particolare definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare l'ente in determinate spese e sono specificati i limiti e la natura di tali spese. L'atto attributivo di funzioni rispetta gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge.

regolamentazione. La Kymos ha adottato regolamenti formalizzati e disposizioni esplicite, atti a fornire principi di comportamento e indicazioni riguardo alle modalità di svolgimento delle attività gestionali, amministrative ed operative caratteristiche della Società.

## 9.2 REATI IN MATERIA DI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I reati di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevedono come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Per Pubblica Amministrazione (PA) si intende l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, etc.) e in alcuni casi privati (Concessionari di pubblico servizio, Amministrazioni aggiudicatrici, Società miste, etc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualsiasi modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività.

In considerazione dell'attività svolta dalla Kymos, segue l'analisi delle fattispecie di reato nei confronti della PA richiamate dal D.lgs. 231/01 con indicazione delle cosiddette attività e posizioni sensibili e dei protocolli di controllo specifici, fermo restando quanto previsto nel Modello relativamente ai compiti e doveri dell'Organismo di Vigilanza il quale si attiverà per adeguare la presente Parte Speciale ove ravvisi a seguito di opportune verifiche l'esistenza di ulteriori attività sensibili con riferimento ai reati presupposto.

### 9.2.1 Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316-bis, c.p.)

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Elementi essenziali che identificano la fattispecie di reato sono:

- la percezione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti;
- la provenienza di essi da Stato, da altro ente pubblico o dall'Unione Europea;
- la finalità prevista per essi (iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse);
- la distrazione di essi dalle finalità previste.

Esempi di possibile realizzazione di reato

- a fronte di una richiesta e ottenimento di finanziamento da parte di un ente della PA per una determinata attività o acquisizione di un bene, si potrebbe verificare l'utilizzo del finanziamento per altra attività o acquisizione di altro bene;
- in riferimento a un progetto che venga posto in atto a significativa distanza di tempo dal momento in cui lo si è presentato e per cui si sono ricevute le risorse da parte di una PA, la Società potrebbe modificare in parte o in toto il tipo di azione progettuale.

Attività/Processi organizzativi sensibili

- Progettazione esecutiva di attività e di acquisizione e destinazione/utilizzo di beni.
- Realizzazione di attività e utilizzo effettivo di beni acquisiti.
- Rendicontazione alla PA dell'esecuzione del progetto e delle attività erogate.

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Responsabile Area Economico Amministrativa.
- Responsabile Area interessata dall'attività.
- Responsabili, coordinatori e referenti di progetto o di servizio.

Protocolli di controllo specifici

- Previsione di specifiche indicazioni di comportamento nel Codice Etico.
- Completa collaborazione all'attuazione delle procedure di verifica e controllo messe in atto dell'Ente pubblico finanziatore.
- Rispetto delle norme in materia di «tracciabilità dei flussi finanziari».

9.2.2 Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 ter, c.p.)

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per se o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee e punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro **3.999,96** si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro **5.164** a euro **25.822**. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Elementi essenziali che identificano la fattispecie di reato sono:

- la percezione (per sé o per altri) di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate;
- la provenienza di essi da Stato, da altro ente pubblico o dall'Unione Europea;
- l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, oppure l'omissione di informazioni dovute.

In questo caso, contrariamente a quanto visto in precedenza (art. 316-bis), non è rilevante l'uso che viene fatto delle erogazioni, poiché il reato si realizza nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

Tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

#### Esempi di possibile realizzazione di reato

- Nel corso di una richiesta di contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate a un ente della PA per una determinata attività o acquisizione di un bene, si potrebbe verificare l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere oppure omissione di informazioni dovute all'ente pubblico.
- Nel corso della realizzazione di attività sostenute da finanziamento della PA, si potrebbe verificare la falsa attestazione e successiva dichiarazione di informazioni riguardanti le condizioni in cui si realizza l'attività (ad esempio la rilevazione delle presenze/assenze dei fruitori).

#### Attività/Processi organizzativi sensibili

- Progettazione di attività e di acquisizione e destinazione/utilizzo di beni.
- Realizzazione di attività e utilizzo effettivo di beni acquisiti.
- Rendicontazione alla PA dell'esecuzione del progetto e delle attività erogate.

#### Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Responsabile Area Economico Amministrativa.
- Responsabile Area interessata dall'attività.
- Responsabili, coordinatori e referenti di progetto o di servizio.

#### Protocolli di controllo specifici

- Previsione di specifiche indicazioni di comportamento nel Codice Etico.
- In caso di richiesta di documentazione a operatori interni o collaboratori esterni, viene anche richiesta una dichiarazione di veridicità delle informazioni prodotte.

#### 9.2.3 Concussione (art. 317, c.p.)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Il reato di concussione si caratterizza per l'utilizzo indebito da parte del funzionario pubblico dei propri poteri, al fine di costringere il soggetto passivo a riconoscere al funzionario o a un terzo soggetto un vantaggio di natura economica o personale.

Si ha abuso dei poteri quando gli stessi siano esercitati fuori dei casi previsti da leggi, regolamenti e istruzioni di servizio o senza le forme prescritte, ovvero quando detti poteri, pur rientrando tra quelli attribuiti al pubblico ufficiale, vengano utilizzati per il raggiungimento di scopi illeciti.

La legge 69/2015 ha incluso fra i soggetti attivi del reato di concussione anche gli «incaricati di un pubblico servizio», prima esclusi dal legislatore sul presupposto, oggi non più condiviso, che questi ultimi non avessero poteri coercitivi tali da

«costringere» il privato a dare o a promettere denaro o altra utilità.

#### 9.2.4 Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318, c.p.)

Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni.

#### 9.2.5 Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, c.p.)

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri d'ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni.

#### 9.2.6 Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, c.p.)

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena da sei a dieci anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.

#### 9.2.7 Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dieci anni e sei mesi.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

L'introduzione con la legge 190/2012 dell'autonoma figura del reato di concussione per induzione sovverte l'originaria impostazione del Codice penale che raggruppava in un'unica norma e sottoponeva alla stessa sanzione il «costringere e l'indurre alcuno a dare o promettere indebitamente denaro o altra utilità».

Il fatto costitutivo del reato in questo caso è rappresentato dalla coartazione della volontà del privato, che si realizza quando il pubblico ufficiale, abusando della sua qualità e dei suoi poteri, induce il privato a sottostare alle sue richieste.

La nuova formulazione, cui consegue la rimodulazione anche dell'art. 317 c.p., ricalca il consolidato orientamento giurisprudenziale maturato in materia di concussione per induzione abbassando però i limiti edittali massimi e stabilendo la punibilità anche del privato che perfeziona la dazione dell'indebito.

Si noti, peraltro, come, a differenza della concussione, tale reato può essere commesso non solo dal pubblico ufficiale ma anche dall'incaricato di un pubblico servizio.

Esempi di possibile realizzazione di reato

- In attività e azioni svolte da responsabili e operatori della Kymos in qualità di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio è possibile che i referenti stessi vengano meno ai doveri connessi alla propria funzione a vantaggio della Società.

Attività/Processi organizzativi sensibili

- Ogni attività o azione che riguarda la messa in atto di eventuale pubblico servizio affidato a Kymos.

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Responsabile Area Economico Amministrativa.
- Impiegati amministrativi e gestionali.
- Responsabili e operatori incaricati.

Protocolli di controllo specifici

- Previsione di specifiche indicazioni di comportamento nel Codice Etico.
- Rispetto della normativa correlata.

#### 9.2.8 Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, c.p.)

Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

Sono incaricati di un pubblico servizio (art. 358 c.p.) coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio e che, pur agendo nell'ambito di un'attività disciplinata nelle forme della pubblica funzione, mancano dei poteri tipici di questa, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni d'ordine o di prestazione di un'attività meramente materiale (es. erogazione servizi di vario tipo sulla base di convenzioni con Ministeri o altri soggetti annoverabili tra le PA che non comportino poteri certificativi).

Esempi di possibile realizzazione di reato

- In attività e azioni svolte da responsabili e operatori della Kymos in qualità di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio è possibile che i referenti stessi vengano meno ai doveri connessi con la propria funzione, ricevendo o accettando la promessa di denaro o altra utilità di cui si avvantaggia anche la Società.

Attività/Processi organizzativi sensibili

- Ogni attività o azione che riguarda la messa in atto di eventuale pubblico servizio affidato a Kymos.

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Tutte le funzioni e posizioni organizzative.

#### Protocolli di controllo specifici

- Previsione di specifiche indicazioni di comportamento nel Codice Etico.
- Controllo periodico dei flussi finanziari aziendali.
- Rispetto della normativa correlata.

#### 9.2.9 Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.)

Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate nell'art. 319.

Elementi essenziali che identificano la fattispecie dei reati sono:

- il compimento da parte di un incaricato di pubblico servizio di un atto del suo ufficio;
- la ricezione in funzione di tale atto di una retribuzione che non gli è dovuta, in denaro o altra utilità (per sé o per un terzo);
- l'offerta o la promessa di denaro o altra utilità non dovuti ad un Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio;
- la finalità di indurlo a compiere un atto d'ufficio o per omettere o ritardare un atto del suo ufficio, o per fare un atto contrario ai suoi doveri;
- il rifiuto, da parte del Pubblico Ufficiale o ad un Incaricato di Pubblico Servizio, dell'offerta o della promessa illecitamente avanzatagli.

#### Esempi di possibile realizzazione di reato

• Referenti della Kymos potrebbero dare o promettere a pubblici ufficiali o a incaricati di un pubblico servizio il denaro od altra utilità al fine di acquisire servizi o attività, di ottenere finanziamenti, acquisire o mantenere certificazioni e autorizzazioni oppure conseguire il superamento di una verifica o di una valutazione.

#### Attività/Processi organizzativi sensibili

• Ogni attività o azione che coinvolga la compartecipazione della PA, di pubblico ufficiale o di un incaricato di un pubblico servizio.

#### Funzioni e posizioni organizzative sensibili

• Tutte le funzioni e posizioni organizzative.

#### Protocolli di controllo specifici

- Previsione di specifiche indicazioni di comportamento nel Codice Etico.
- Controllo periodico dei flussi finanziari aziendali.
- Controllo della documentazione aziendale e, in particolare, delle fatture passive.

#### 9.2.10 Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis, c.p.)

Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

- a) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- b) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- c) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- d) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei trattati che istituiscono le Comunità europee;
- e) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

- a) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
- b) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali ovvero al fine di ottenere o di mantenere un'attività economica o finanziaria.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

#### 9.2.11 Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2 n. 1, c.p.)

Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro **51** a euro **1.032**.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro **309** a euro **1.549**:

- a) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;



b) se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'autorità. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante.

Rispetto a quanto indicato dal D.lgs. 231/01, elementi essenziali che identificano la fattispecie di reato sono:

- la messa in atto di artifici o raggiri tali da indurre in errore;
- l'ottenimento di un ingiusto profitto per sé o per altri;
- il causare un danno allo Stato, oppure ad altro ente pubblico o all'Unione Europea.

#### 9.2.12 Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis, c.p.)

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Elementi essenziali che identificano la fattispecie di reato sono gli stessi dell'articolo 640 c.p.; viene però specificato il tipo di ingiusto profitto (contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni pubbliche).

Esempi di possibile realizzazione di reato

• Per conseguire un profitto con danno dello Stato o di enti pubblici o in relazione alla possibilità di percepire contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, da parte dello Stato o di enti pubblici, potrebbe accadere che soggetti che collaborano o sono in contatto con la Kymos rappresentino in maniera artificiosa fatti, situazioni, condizioni, che non corrispondono alla realtà, appoggiandosi nella realizzazione di tale azione alla struttura della Kymos.

Attività/Processi organizzativi sensibili

- Progettazione di attività e di acquisizione e destinazione/utilizzo di beni.
- Realizzazione di attività e utilizzo effettivo di beni acquisiti.
- Rendicontazione dell'esecuzione del progetto e delle attività erogate.

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

• Responsabili, coordinatori e referenti di progetto, di servizio o di attività.

Protocolli di controllo specifici

- Previsione di specifiche indicazioni di comportamento nel Codice Etico.
- Puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe).

#### 9.2.13 Frode informatica in danno dello Stato o altro Ente Pubblico (art. 640-ter, c.p.)

Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un

sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro **51** a euro **1.032**.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro **309** a euro **1.549** se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1) del secondo comma dell'articolo 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o un'altra circostanza aggravante.

Rispetto a quanto indicato dal D.lgs. 231/01, elementi essenziali che identificano la fattispecie sono:

- l'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico o la manipolazione indebita di dati, informazioni o programmi in esso contenuti;
- l'ottenimento di un ingiusto profitto per sé o per altri;
- il causare un danno allo Stato, oppure ad altro ente pubblico o all'Unione Europea.

Esempi di possibile realizzazione di reato

• Nel corso di una richiesta di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, a un ente della PA per una determinata attività o acquisizione di un bene, si potrebbe verificare da parte del personale e/o collaboratori l'alterazione di dati contenuti in registri informatici e/o la trasmissione di documenti attestanti fatti e circostanze inesistenti o la modificazione di dati fiscali/previdenziali della Società.

Attività/Processi organizzativi sensibili

- Progettazione di attività e di acquisizione e destinazione/utilizzo di beni.
- Rendicontazione alla PA dell'esecuzione del progetto e delle attività erogate.

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Referente servizi informatici/informativi.

Protocolli di controllo specifici

- Previsione di specifiche indicazioni di comportamento nel Codice Etico.
- Puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe e incarichi) e tecnico (da parte del referente servizi informatici/informativi).

## 9.3 DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

La legge n.48/2008 «Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento intero» ha ampliato le fattispecie di reato che possono generare la responsabilità amministrativa delle società, inserendo nell'ambito del D.lgs. 231/01 l'art. 24-bis.

Oggetto di tutela per la disciplina in esame sono i sistemi informatici (da intendersi come «qualsiasi apparecchiatura, dispositivo, gruppo di apparecchiature o dispositivi, interconnesse o collegate, una o più delle quali, in base ad un programma, eseguono l'elaborazione automatica di dati») o i dati

informatici (da intendersi come «qualunque rappresentazione di fatti, informazioni o concetti in forma idonea per l'elaborazione con un sistema informatico, incluso un programma in grado di consentire ad un sistema informatico di svolgere una funzione»).

I reati che sono stati considerati potenzialmente realizzabili sono i seguenti.

#### 9.3.1 Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)

Fattispecie costituita dalle ipotesi di falsità, materiale o ideologica, commesse su atti pubblici, certificati, autorizzazioni, scritture private o atti privati, da parte di un rappresentante della Pubblica Amministrazione ovvero da un privato, qualora le stesse abbiano ad oggetto un «documento informatico avente efficacia probatoria», ossia un documento informatico munito quantomeno di firma elettronica semplice.

Per «documento informatico» deve intendersi – secondo quanto espressamente indicato dall'art. 1, lett. p), D.lgs. 82/2005 (il cosiddetto Codice dell'Amministrazione Digitale) – «la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti».

Tale delitto estende la penale perseguibilità dei reati previsti all'interno del Libro XI, Titolo VII, Capo III, c.p. ai documenti informatici aventi efficacia probatoria. L'introduzione dell'art. 491-bis risponde quindi alla necessità di assicurare una sanzione penale alle diverse forme di falso informatico che non erano riconducibili alle norme sui falsi documentali.

#### 9.3.2 Accesso abusivo ad un sistema telematico od informatico (art. 615-ter c.p.)

Tale reato si realizza quando un soggetto abusivamente si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo. L'accesso è abusivo poiché effettuato contro la volontà del titolare del sistema, la quale può essere implicitamente manifestata tramite la predisposizione di protezioni che inibiscano a terzi l'accesso al sistema stesso.

Risponde del delitto di accesso abusivo a sistema informatico anche il soggetto che, pur essendo entrato legittimamente in un sistema, vi si sia trattenuto contro la volontà del titolare del sistema oppure il soggetto che abbia utilizzato il sistema per il perseguimento di finalità differenti da quelle per le quali era stato autorizzato.

La pena è, tra l'altro, aggravata se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio o se commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, nonché qualora i fatti riguardino sistemi informatici o telematici di interesse pubblico.

#### 9.3.3 Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)

Tale reato si realizza quando un soggetto, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo.

Questo delitto si integra sia nel caso in cui il soggetto che sia in possesso legittimamente dei dispositivi di cui sopra (operatore di sistema) li comunichi senza autorizzazione a terzi soggetti, sia nel caso in cui tale soggetto si procuri illecitamente uno di tali dispositivi. La condotta è abusiva nel

caso in cui i codici di accesso siano ottenuti a seguito della violazione di una norma, ovvero di una clausola contrattuale, che vieti detta condotta.

È previsto un aggravamento di pena se il reato è commesso in danno di un sistema informatico o telematico utilizzato da un'impresa esercente servizi pubblici, o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema.

#### 9.3.4 Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)

Tale reato si realizza qualora qualcuno, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o a esso pertinenti ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento, si procura, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna o comunque mette a disposizione di altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici.

#### 9.3.5 Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)

Tale ipotesi di reato è integrata qualora un soggetto fraudolentemente intercetti comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi ovvero impedisce o interrompe tali comunicazioni, nonché, salvo che il fatto costituisca più grave reato, nel caso in cui un soggetto riveli, parzialmente o integralmente, il contenuto delle citate comunicazioni mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico.

È previsto un aggravamento di pena se il reato è commesso in danno di un sistema informatico o telematico utilizzato da un'impresa esercente servizi pubblici, o da un incaricato di un pubblico servizio con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema.

#### 9.3.6 Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)

Tale ipotesi di reato si realizza quando qualcuno, fuori dai casi consentiti dalla legge, installa apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi. Anche in tal caso è previsto l'aggravamento di pena di cui alle fattispecie precedenti.

#### 9.3.7 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

Tale reato si realizza, salvo che il fatto costituisca più grave reato, quando un soggetto distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui. È previsto un aggravamento di pena se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore di sistema.

#### 9.3.8 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, tale reato si realizza quando un soggetto commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o a essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità.

Questo delitto si distingue dal precedente poiché, in questo caso, il danneggiamento ha ad oggetto beni dello Stato o di altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità; ne deriva che il delitto sussiste anche nel caso in cui si tratti di dati, informazioni o programmi di proprietà di privati ma destinati alla soddisfazione di un interesse di natura pubblica.

Perché il reato sia integrato è sufficiente che sia tenuta una condotta finalizzata al deterioramento o alla soppressione del dato.

Il delitto è aggravato se dal fatto derivano le conseguenze sopra descritte.

La pena è aumentata se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore di sistema.

#### 9.3.9 Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, la fattispecie si realizza quando un soggetto, mediante le condotte di cui all'art. 635-bis c.p. (danneggiamento di dati, informazioni e programmi informatici), ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento.

La pena è aumentata se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore di sistema.

#### 9.3.10 Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

Il soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, il quale, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto ovvero di arrecare ad altri danno, viola gli obblighi previsti dalla legge per il rilascio di un certificato qualificato, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da **51 a 1.032** euro.

Secondo il legislatore, l'introduzione di tale fattispecie è indispensabile per coprire alcune condotte tipiche che non rientrerebbero nella frode informatica (art. 640-bis c.p.).

#### Attività/Processi organizzativi sensibili

Attraverso un'attività di controllo e analisi dei rischi, la Società ha individuato le attività sensibili di seguito elencate nell'ambito delle quali, potenzialmente, potrebbero essere commessi alcuni dei reati informatici previsti dall'art. 24-bis del Decreto:

- sistemi;
- database;
- gestione di accessi, account e profili;
- gestione dei sistemi hardware e software;
- gestione della documentazione in formato digitale.

#### Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Tutte le funzioni o posizioni organizzative interne e i collaboratori e consulenti esterni che hanno la possibilità di utilizzare sistemi informatici (computer e server interno) e telematici (internet).

#### Protocolli di controllo specifici

Per le operazioni riguardanti la gestione degli accessi, account e profili, i protocolli prevedono che:

1. il processo sia formalizzato in una procedura operativa o policy interna che costituisce parte integrante del presente Modello;
2. siano definiti formalmente dei requisiti di autenticazione ai sistemi per l'accesso ai dati e per l'assegnazione dell'accesso remoto agli stessi da parte di soggetti terzi quali consulenti e fornitori;
3. i codici identificativi (user-id) per l'accesso alle applicazioni e alla rete siano individuali e univoci;
4. la corretta gestione delle password sia definita da linee guida, comunicate a tutti gli utenti per la selezione e l'utilizzo della parola chiave;
5. siano definiti i criteri e le modalità per la creazione delle password di accesso alla rete, alle applicazioni, al patrimonio informativo aziendale e ai sistemi critici o sensibili (es. lunghezza minima della password, regole di complessità, scadenza);
6. gli accessi effettuati dagli utenti, in qualsiasi modalità, ai dati, ai sistemi e alla rete siano oggetto di verifiche periodiche;
7. le applicazioni tengano traccia delle modifiche ai dati compiute dagli utenti;
8. siano definiti i criteri e le modalità per l'assegnazione, la modifica e la cancellazione dei profili utente;
9. sia predisposta una configurazione delle autorizzazioni all'accesso alle applicazioni/profilo allineata con i ruoli organizzativi in essere;
10. la documentazione riguardante ogni singola attività sia archiviata allo scopo di garantire la completa tracciabilità della stessa.

Per le operazioni riguardanti la gestione dei sistemi hardware e software, che comprende anche la gestione del backup e della continuità dei sistemi informativi e dei processi ritenuti critici, i protocolli prevedono che:

1. il processo sia formalizzato in una procedura operativa o policy interna che costituisce parte integrante del presente Modello;
2. siano definiti i criteri e le modalità per la gestione dei sistemi hardware che prevedano la compilazione e la manutenzione di un inventario aggiornato dell'hardware in uso presso la Società e che regolamentino le responsabilità e le modalità operative in caso di implementazione e/o manutenzione di hardware;
3. siano definiti i criteri e le modalità per le attività di backup che prevedano, per ogni applicazione hardware, la frequenza dell'attività, le modalità, il numero di copie e il periodo di conservazione dei dati.

Per le operazioni riguardanti la gestione della documentazione in formato digitale, i protocolli prevedono che:

1. il processo sia formalizzato in una procedura operativa o policy interna che costituisce parte integrante del presente Modello;
2. siano definiti criteri e modalità per la generazione, distribuzione, revoca e archiviazione delle chiavi (smart card)
3. sia formalmente disciplinata l'eventuale gestione delle smart card da parte di soggetti terzi;
4. siano definiti i controlli per la protezione delle chiavi da possibili modifiche, distruzioni e utilizzi non autorizzati;

5. la documentazione di supporto alle attività effettuate con l'utilizzo delle smart card sia tracciabile e adeguatamente archiviata.

Concludendo, in considerazione della natura dei reati sopra menzionati, configurabili nei casi in cui un dipendente di Kymos, in modo fraudolento, riesca a introdursi nel sistema informatico di un cliente, fornitore o società concorrente, al fine di alterare, distruggere, intercettare e apprendere contenuti e/o dati riservati relativi a quest'ultima, la Kymos ha individuato al suo interno alcuni processi sensibili, nei quali, in astratto, si potrebbero realizzare le condotte vietate dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Fermo restando quanto previsto nella Parte Generale relativamente ai compiti e doveri dell'Organismo di Vigilanza e al suo potere discrezionale di attivarsi con specifiche verifiche a seguito delle segnalazioni ricevute, ove nell'ambito dei propri controlli periodici lo stesso ravvisi l'esistenza di Attività Sensibili con riferimento ai reati presupposto di cui alla presente Parte Speciale, si attiverà per adeguare la presente Parte Speciale e completarla con i principi procedurali ritenuti necessari.

## 9.4 REATI SOCIETARI

Sono state inserite nel presente paragrafo della fattispecie di reato che, ad oggi, sono di difficile integrazione per mancanza dei requisiti oggettivi all'interno della Kymos, ma che si potrebbero integrare in caso di modifiche societarie, della governance o della struttura della Società.

### 9.4.1 False comunicazioni sociali (artt. 2621, 2621-bis e 2622 c.c.)

Si tratta di due modalità di reato la cui condotta tipica coincide quasi totalmente e che si differenziano per il verificarsi o meno di un danno patrimoniale per la società, i soci o i creditori.

La prima (art. 2621 c.c.) è una fattispecie di pericolo ed è costruita come una contravvenzione dolosa; la seconda (art. 2622 c.c.) è costruita come un reato di danno.

Quello previsto ex art. 2621 c.c. è un reato commissibile dagli amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori della società, ovvero da coloro che ricoprono di fatto taluna delle suddette funzioni (cioè sia coloro che sono tenuti a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia coloro che esercitano in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione), qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti la loro carica e consiste nell'espone fatti materiali non rispondenti al vero, ovvero nell'omettere informazioni imposte dalla legge. Ad esempio il commercialista incaricato di tenere le scritture contabili, su indicazione dell'amministratore, gonfia enormemente il valore di magazzino, alterando così in maniera rilevante il risultato economico della società, che figurerà in attivo (mentre con una corretta appostazione del valore di magazzino, sarebbe risultata in passivo).

L'art. 2621-bis prevede una pena minore, laddove le condotte descritte nell'art. 2621 c.c. siano connotate da lieve entità da valutarsi in relazione alla natura e alle dimensioni della società, alle modalità o agli effetti della condotta, ovvero nel caso in cui le condotte siano poste in essere da un piccolo imprenditore. Ad esempio, il commercialista incaricato di tenere le scritture contabili di una piccola società individuale, su indicazione del piccolo imprenditore, gonfia lievemente il valore di magazzino, alterando così parzialmente il risultato economico della società, che figurerà in attivo (mentre con una corretta appostazione del valore di magazzino, sarebbe risultata in passivo).

Quello previsto invece ex art. 2622 c.c. è un reato proprio, commissibile dagli amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori della società quotata, ovvero da coloro che ricoprono di fatto taluna delle suddette funzioni (cioè sia coloro



che sono tenuti a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia coloro che esercitano in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione), qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti la loro carica e si realizza omettendo o indicando dati falsi nei bilanci o nelle scritture contabili per procurarsi un ingiusto profitto cagionando altrui danno. Ad esempio, al fine di non suddividere tra i soci gli utili maturati, gli amministratori di una società quotata alterano il bilancio (finanche quello consolidato) non facendo comparire utili, remunerandosi poi surrettiziamente coi denari scomparsi dalle scritture contabili.

#### 9.4.2 Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

La condotta incriminata consiste nell'ostacolare o impedire lo svolgimento delle attività di controllo e/o di revisione legalmente attribuite ai soci, agli organi sociali o a società di revisione attraverso l'occultamento di documenti o altri idonei artifici.

Il reato, che può essere commesso esclusivamente dagli amministratori, è punito più gravemente se la condotta ha causato un danno e se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o europei o diffusi tra il pubblico in misura rilevante.

#### 9.4.3 Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

La condotta tipica consiste nella restituzione dei conferimenti ai soci o la liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli, in maniera palese o simulata, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.

Soggetti attivi del reato possono essere solo gli amministratori (reato proprio): la legge, cioè, non ha inteso punire anche i soci beneficiari della restituzione o della liberazione, escludendo il concorso necessario.

Resta, tuttavia, la possibilità del concorso eventuale, in virtù del quale risponderanno del reato, secondo le regole generali di cui all'art. 110 c.p., anche i soci che hanno svolto un'attività di istigazione o di determinazione nei confronti degli amministratori.

#### 9.4.4 Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)

La condotta criminosa di tale reato, di natura contravvenzionale, consiste nel ripartire utili o acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite. Si fa presente che la ricostituzione degli utili o delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

Soggetto attivo del reato sono gli Amministratori (reato proprio).

#### 9.4.5 Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, c.c.)

Questo reato si perfeziona con l'acquisto o la sottoscrizione di azioni o quote sociali, o della società controllante, che cagioni una lesione all'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili per legge. Si fa presente che se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio, relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

Soggetto attivo del reato sono gli amministratori in relazione alle azioni della società.

#### 9.4.6 Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

La fattispecie si realizza con l'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni di capitale sociale, fusioni con altre società o scissioni, che cagionino danno ai creditori.

Trattasi, dunque, di un reato di danno, procedibile a querela della persona offesa.

Si fa presente che il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Soggetto attivo del reato sono, anche in questo caso, gli amministratori.

#### 9.4.7 Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)

È un reato commissibile dall'amministratore o dal componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'UE o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del T.U. n. 58/1998 e successive modificazioni, ovvero da un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del T.U. n. 385/1993, del citato T.U. n. 58/1998, del D.lgs. 209/2005, o del D.lgs. 124/1993, e consiste nell'omettere di dare notizia ai soggetti normativamente destinatari dell'eventuale interesse che uno dei soggetti attivi poco sopra indicati ha, per conto proprio o di terzi, in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Ad esempio, l'amministratore di una società quotata sul mercato titoli italiano omette di informare il consiglio d'amministrazione e il collegio sindacale di essere azionista di maggioranza di un'altra società con la quale si stanno intrattenendo trattative di compravendita di rispettive azioni.

#### 9.4.8 Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

Il reato è integrato dalle seguenti condotte: a) fittizia formazione o aumento del capitale sociale mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale; b) sottoscrizione reciproca di azioni o quote; c) sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura, di crediti, ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.

Soggetti attivi sono gli amministratori della società e i soci conferenti.

Si precisa che non è, invece, incriminato l'omesso controllo ed eventuale revisione da parte degli amministratori, ai sensi dell'art. 2343 c. 3 c.c. della valutazione dei conferimenti in natura contenuta nella relazione di stima redatta dall'esperto nominato dal Tribunale.

#### 9.4.9 Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, c.c.)

Il reato si perfeziona con la ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli che cagioni un danno ai creditori (reato di danno).

Si fa presente che il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Soggetti attivi del reato sono esclusivamente i liquidatori (reato proprio).

#### 9.4.10 Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che,

anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste.

Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

Fermo quanto previsto dall'articolo 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte.

#### 9.4.11 Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)

Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione

dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 2635, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata.

Il D.lgs. 15 marzo 2017 n. 38 ha introdotto alcune novità incidenti sul D.lgs. 231/01 disciplinante la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

La nuova formulazione dell'art. 2635 c.c. estende il novero dei soggetti attivi includendo tra gli autori del reato, oltre a coloro che rivestono posizioni apicali di amministrazione o di controllo, anche coloro che svolgono attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive presso società o enti privati.

Nel nuovo testo dell'art. 2635 c.c. scompare il riferimento alla necessità che la condotta «cagioni nocumento alla società», con conseguente trasformazione della fattispecie da reato di danno a reato di pericolo.

Ai fini «231», per quanto concerne la corruzione tra privati, resta reato-presupposto la sola fattispecie di cui al comma 3 dell'articolo 2635 c.c., cioè il delitto commesso da chi corrompe, oggi anche per interposta persona, i soggetti indicati nel primo comma del medesimo articolo (nella sua nuova e più estesa versione) per avvantaggiare la propria società di appartenenza.

Diventa invece nuovo reato-presupposto anche l'istigazione alla corruzione tra privati (nuovo articolo 2635-bis comma 1). Anche in questo caso solo a carico della società alla quale appartiene il soggetto che istiga alla corruzione gli esponenti aziendali altrui, per avvantaggiare la propria società di appartenenza.

È inoltre aumentata la sanzione pecuniaria per la corruzione tra privati, che passa da 200-400 quote a 400-600 quote, mentre la sanzione per l'istigazione alla corruzione privata è misurata in 200-400 quote.

Si sottolinea che si applicano sia alla corruzione tra privati sia all'istigazione le sanzioni interdittive previste dall'art 9, comma 2, del D.lgs. 231/01. Si tratta degli unici reati societari per i quali è prevista la possibilità di applicare a carico dell'ente le sanzioni interdittive (anche in sede cautelare).

#### 9.4.12 Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

La condotta illecita, che può essere posta in essere da chiunque, si perfeziona con la formazione irregolare di una maggioranza che altrimenti non si sarebbe avuta, ciò attraverso il compimento di atti simulati o fraudolenti. È necessario un concreto risultato lesivo, che sia strumentale al conseguimento della finalità espressa dal dolo specifico.

#### 9.4.13 Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

La realizzazione del reato avviene attraverso la diffusione di notizie false o attraverso il compimento di operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non sia stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato ovvero a incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari.

Anche questo è un reato comune che può essere commesso da chiunque.

La legge n. 62/2005 ha modificato la precedente fattispecie di cui all'art. 2637 c.c., limitando l'applicazione della medesima agli strumenti finanziari non quotati o per i quali non sia stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato.

Il reato in esame si configura come fattispecie di pericolo concreto, in quanto è necessario che le notizie mendaci o le operazioni simulate o gli altri artifici siano concretamente idonee a provocare una effettiva lesione.

Oggetto materiale del reato sono gli strumenti finanziari non quotati (o per i quali non è stata presentata richiesta di quotazione).

#### 9.4.14 Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

È un reato commissibile dagli amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori della società e dagli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza, o tenuti ad obblighi

nei loro confronti ovvero da coloro che ricoprono di fatto tali funzioni (cioè sia coloro che sono tenuti a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia coloro che esercitano in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione), qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti la loro carica, e consiste nell'ostacolare in qualsivoglia maniera l'esercizio delle funzioni delle autorità di pubblica vigilanza. Ad esempio, un ente quotato in borsa fornisce alla Consob informazioni false circa i reali

assetti proprietari della società al fine di impedire alla stessa ogni controllo sulla trasparenza e sulla conoscibilità dello status societario necessario per le comunicazioni verso il pubblico.

#### Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Componenti del Consiglio d'Amministrazione;
- Direttore Generale;
- Responsabile Area Economico Amministrativa;
- Consulenti in materia di bilancio e fiscalità;
- Revisore dei conti/Collegio sindacale;
- dirigenti e dipendenti che, se esistenti, operino nelle aree di attività a rischio.

#### Attività/Processi organizzativi sensibili

Le aree di attività considerate più a rischio in relazione ai reati societari sono le seguenti:

- esercizio dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione;
- operazioni societarie che possano incidere sull'integrità del capitale sociale;
- redazione del bilancio, delle relazioni o altre comunicazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società;
- attività di informazione sugli atti di governo e indirizzo della Società;
- gestione dei flussi finanziari;
- esercizio dei poteri di controllo;
- gestione dei rapporti con i terzi (fornitori, imprese concorrenti, etc.);
- gestione delle regalie;
- gestione degli appalti.

#### I principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio

La presente Parte Speciale, oltre agli specifici principi di comportamento relativi alle aree di rischio sopra indicate, richiama i principi generali di comportamento previsti dal Codice Etico adottato da Kymos alla cui osservanza sono tenuti tutti i Destinatari.

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico dei Destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25-ter Decreto);
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.

Al fine di garantire il rispetto dei suddetti divieti, ai Destinatari è fatto espresso obbligo di:

a) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Kymos;

b) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio degli investitori;

c) osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;

d) assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;

e) osservare le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, evitando comportamenti che ne provochino una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;

f) effettuare con tempestività correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese.

Principi di attuazione del modello nelle attività a rischio

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i Destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa e dal Codice Etico, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati che ne formano oggetto.

Di seguito sono descritte le modalità di attuazione dei principi sopra richiamati in relazione alle diverse tipologie di reati societari.

**bilanci e altre comunicazioni sociali:** la redazione del bilancio annuale, della relazione sulla gestione, della relazione semestrale e l'eventuale scelta del Revisore (se presente) devono essere realizzate in base a specifiche procedure aziendali.

Tali procedure prevedono:

- l'elencazione dei dati e delle informazioni che ciascuna funzione aziendale deve fornire attraverso il proprio responsabile per le comunicazioni prescritte, i criteri per l'elaborazione dei dati da fornire, nonché la tempistica di consegna alle funzioni/direzioni responsabili, secondo un calendario delle date di chiusura del bilancio elaborato dalla Direzione Amministrativa;
- la trasmissione di dati e informazioni alla Direzione Amministrativa attraverso il sistema informatico che consenta la tracciatura dei singoli passaggi e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati;
- la tempestiva trasmissione alla Direzione di Kymos

della bozza di bilancio;

- un programma di formazione e informazione rivolta a tutti i responsabili delle funzioni coinvolte nell'elaborazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali in merito alle principali nozioni e problematiche giuridiche e contabili sul bilancio;
- la sottoscrizione da parte dei responsabili delle funzioni coinvolte nei processi di formazione della bozza di bilancio o di altre comunicazioni sociali di una dichiarazione di veridicità, completezza e coerenza dei dati e delle informazioni trasmessi e relativa comunicazione all'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione sistematica e tempestiva all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi altro incarico, conferito o che si intenda conferire, al Revisore che sia aggiuntivo rispetto a quello della certificazione del bilancio.

**esercizio dei poteri di controllo.** Le attività di controllo devono essere svolte nel rispetto delle procedure aziendali e sono così distribuite:

- adozione del sistema di controllo di gestione, che permette una verifica puntuale e continua dei budget assegnati alle Aree;
- elaborazione di un reporting trimestrale nel quale vengono confrontati i dati previsti con quelli consuntivi, partendo da tabelle complesse fino ad arrivare al dettaglio delle singole attività;
- aggiornamento della previsione del bilancio di fine esercizio;
- elaborazione di un bilancio triennale aziendale;
- predisposizione di tabelle riepilogative mensili dei flussi in entrata ed uscita di ciascun settore, per la determinazione e il controllo dell'eventuale fabbisogno creditizio;
- previsione di riunioni periodiche con l'Organismo di Vigilanza per verificare l'osservanza delle regole e procedure aziendali in tema di normativa societaria e contabile da parte del Consiglio di Amministrazione.

**tutela del capitale sociale.** Tutte le operazioni sul capitale sociale della società, di costituzione di società, destinazione di utili e riserve, di acquisto e cessione di partecipazioni o di aziende o loro rami, di fusione, scissione e

scorporo, nonché tutte le operazioni potenzialmente idonee a ledere l'integrità del capitale sociale devono essere realizzate in base a specifiche procedure aziendali all'uopo predisposte.

Queste devono prevedere:

- l'assegnazione di responsabilità decisionali e operative per le operazioni anzidette nonché i meccanismi di coordinamento tra le diverse funzioni aziendali coinvolte;
- l'informativa da parte del management aziendale e la discussione delle operazioni anzidette in riunioni tra il Consiglio d'Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza;
- l'esplicita approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- formazione e informazione periodica dei componenti del Consiglio d'Amministrazione e del Presidente sulle fattispecie e modalità di realizzazione dei reati societari a tutela del capitale sociale sanzionati dal Decreto con la responsabilità della società.

**i controlli dell'organismo di vigilanza.** I controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza concernenti l'osservanza e l'efficacia del Modello in materia di reati societari sono per quanto riguarda il bilancio e le altre comunicazioni sociali:

- monitoraggio sull'efficacia delle procedure interne e delle regole di *corporate governance* per la prevenzione dei reati di false comunicazioni sociali;
- esame di eventuali segnalazioni provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in conseguenza delle segnalazioni ricevute.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare i risultati della propria attività di vigilanza e controllo in materia di reati societari con cadenza periodica annuale al Consiglio di Amministrazione di Kymos che, nel caso in cui dagli accertamenti svolti dall'Organismo di Vigilanza risultassero la violazione di previsioni contenute nella presente Parte speciale, la commissione di un reato o il tentativo di commetterlo, riferirà al Presidente e/o al Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei provvedimenti necessari ed opportuni.

Eventuali integrazioni delle suddette Aree di attività a rischio potranno essere disposte dall'Organismo di Vigilanza e successivamente sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.



## 9.5 REATI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE

Con l'introduzione dell'art. 25-septies nel D.lgs. 231/01 ad opera della legge n. 123/2007 (poi modificato dal D.lgs. 81/08) sono stati inseriti nel novero dei reati presupposto le fattispecie di cui agli articoli 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni personali colpose) del codice penale commesse in violazione della normativa a tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Tale modifica rappresenta un'effettiva rivoluzione sia sotto il profilo giuridico, in quanto per la prima volta fanno ingresso nel decreto 231 reati di natura colposa, sia sotto l'aspetto più operativo in quanto è evidente la necessità di coniugare il sistema di regole poste a fondamento della responsabilità amministrativa dell'ente con la complessa disciplina prevista nel settore antinfortunistico e in materia di igiene e salute sul lavoro.

L'attenzione del legislatore nei confronti dei reati commessi con violazione della normativa antinfortunistica ha trovato conferma con la previsione, nell'ambito del testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/08), dell'art. 30 il quale ad oggi è un imprescindibile norma di riferimento per qualunque società che intenda dotarsi di un modello organizzativo idoneo a proteggere la società in caso di infortunio<sup>1</sup>.

La citata norma rappresenta il primo caso in cui il Legislatore è intervenuto analiticamente a indicare i contenuti minimi del modello organizzativo finalizzato ad avere efficacia esimente per la società con riferimento alla commissione dei reati di cui agli artt. 589 e 590 c.p.

---

<sup>1</sup> Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
  - a. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
  - b. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
  - c. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - d. alle attività di sorveglianza sanitaria;
  - e. alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
  - f. alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
  - g. alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
  - h. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.
5. In sede di prima applicazione, i definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione dei modelli di organizzazione aziendale salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.
6. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.
7. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

In questo modo si è voluto fornire alle imprese una traccia minima da seguire nella predisposizione del modello stabilendo una serie di elementi che devono necessariamente corredare lo stesso.

In conformità agli adempimenti previsti ex art. 30 T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Kymos si è dotata di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro in conformità alla normativa nazionale di cui si riporta integralmente il contenuto nell'allegato 5, che integra e completa il presente Modello.

#### 9.5.1 Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.

Il reato si configura quando taluno cagiona involontariamente la morte di una persona per effetto di una condotta consistente nella violazione di norme precauzionali non scritte di diligenza, prudenza e perizia, ovvero nell'inosservanza di misure cautelari prescritte da leggi, regolamenti, ordini o discipline.

È un reato commissibile dal datore di lavoro, dai dirigenti, preposti e eventuali soggetti delegati, e consiste nel cagionare la morte o non impedire la morte (qualora si abbia l'obbligo giuridico di impedirlo) di una persona violando le norme volte alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Le modalità di realizzazione della condotta colposa possono essere sia attive che omissive, purché in quest'ultimo caso sussista in capo al soggetto chiamato a rispondere del reato un particolare obbligo giuridico di impedire l'evento morte: è questo il caso dell'imprenditore datore di lavoro o del soggetto da questi delegato tenuto per legge alla eliminazione di ogni situazione di pericolo per l'integrità e la salute psicofisica dei propri lavoratori.

Ad esempio, il datore di lavoro non provvede a segnalare e imporre ai propri operai l'uso obbligatorio del casco nei cantieri; a seguito della caduta di un carico sospeso, un operaio – colpito al capo – decede e viene dimostrato che se avesse indossato il casco l'evento mortale non si sarebbe verificato.

#### 9.5.2 Lesioni personali colpose commesse in violazione di norme antinfortunistiche e a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 590, co. 3 c.p.)

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a **309** euro.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da **123** euro a **619** euro; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da **309** euro a **1.239** euro.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro **500** a euro **2.000** e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

È un reato commissibile dal datore di lavoro, dai dirigenti, dai preposti ed eventuali soggetti delegati e consiste nel cagionare ad altre lesioni personali colpose gravi o gravissime o nel non impedire che le stesse avvengano, qualora si abbia l'obbligo giuridico di impedirlo, violando le norme volte alla prevenzione degli infortuni sul lavoro. Ad esempio, il datore di lavoro non acquista le misure di protezione individuali necessarie per lavorare nel cantiere e un dipendente, in conseguenza di ciò, riporta lesioni.

Quindi, in considerazione di quanto detto, la responsabilità dell'ente andrà esclusa nei casi in cui la violazione della normativa antinfortunistica determini solo una lesione lieve, mentre andrà senz'altro affermata ove la lesione grave o gravissima sia determinata dalla violazione di norme poste a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ovvero quelle specificamente dettate per prevenire le malattie professionali.

Lesione lieve: se deriva una malattia o una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni non superiore a 40 giorni.

Lesione grave: se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai 40 giorni, l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

Lesione gravissima: se il fatto produce una malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso, la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella, la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

#### 9.5.3 Violazione delle norme antinfortunistiche a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, la nuova previsione di cui all'art. 25-septies attribuisce rilievo non solo alla violazione della normativa antinfortunistica e relativa alla sicurezza sul lavoro, bensì anche a quella posta a tutela dell'igiene e della salute nel contesto degli ambienti di lavoro riferiti agli enti stessi.

Si precisa che:

- Il dovere di igiene, salute e sicurezza sul lavoro si realizza o attraverso l'attuazione di misure specifiche imposte tassativamente dalla legge o, in mancanza, con l'adozione dei mezzi idonei a prevenire ed evitare sinistri e, in genere, lesioni alla salute psicofisica dei lavoratori, assunti con i sussidi dei dati di comune esperienza, prudenza, diligenza, prevedibilità, in relazione all'attività svolta.
- L'art. 2087 c.c., in forza del quale «l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro» ha carattere generale e sussidiario di integrazione della specifica normativa posta a presidio del diritto ad un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Pertanto, sono da rispettare non soltanto le specifiche norme contenute nelle leggi speciali a garanzia degli interessi suddetti (D.lgs. 81/08), ma anche quelle che, se pure stabilite da leggi generali, sono ugualmente dirette a prevenire gli infortuni stessi, come l'art. 437 c.p. che sanziona l'omissione di impianti o di segnali destinati a tale scopo.
- La legislazione speciale, anche quando fa riferimento a situazioni definite come «luoghi di lavoro», «posti di lavoro», etc. richiede che la misura preventiva riguardi l'intero ambiente in cui si svolge l'attività lavorativa. L'ambiente di lavoro, pertanto, deve essere reso sicuro in tutti i luoghi nei quali chi è chiamato a operare possa comunque accedere, per qualsiasi motivo, anche indipendentemente da esigenze strettamente connesse allo svolgimento delle mansioni.
- Per la ravvisabilità della circostanza del fatto commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e la tutela della salubrità dell'ambiente di lavoro è necessario che sussista legame causale, secondo i principi di cui agli artt. 40 e 41 c.p., tra siffatta violazione e l'evento dannoso, dunque è necessario che l'evento lesivo rappresenti la traduzione di uno dei rischi specifici che la norma violata mirava a prevenire.
- Poiché la normativa antinfortunistica mira a salvaguardare l'incolumità del lavoratore non soltanto dai rischi derivanti da accidenti o fatalità, ma anche da quelli che possono scaturire da sue stesse avventatezze, negligenze e disattenzioni, purché normalmente connesse all'attività lavorativa, la responsabilità del datore di lavoro può essere esclusa, per causa sopravvenuta, solo in presenza di un comportamento del lavoratore abnorme ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle precise direttive organizzative ricevute. Tuttavia, in caso d'infortunio sul lavoro originato dall'assenza o dall'inidoneità delle misure di prevenzione, nessuna efficienza causale può essere attribuita ai comportamenti – non solo disaccorti o maldestri, ma anche del tutto imprevedibili e opinabili – del lavoratore infortunato che abbiano dato occasione all'evento quando questo sia da ricondursi alla mancanza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare anche il rischio di siffatti comportamenti.
- Soggetti passivi del reato: le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro sono poste a tutela non solo dei lavoratori dipendenti, ma di chiunque in un modo o nell'altro possa essere esposto a pericolo dallo svolgimento dell'attività imprenditoriale nel cui ambito le norme stesse spiegano validità ed efficacia. Ne consegue che, ove un infortunio si verifichi per inosservanza degli obblighi di sicurezza e di salubrità dell'ambiente normativamente imposti, tale inosservanza non potrà non far carico, a titolo di colpa ex art. 43 c.p., su chi detti obblighi avrebbe dovuto rispettare, e quindi sulla società, poco importando che a infortunarsi sia stato un lavoratore subordinato, un soggetto a questi equiparato o, addirittura, una persona estranea all'ambito imprenditoriale, purché sia ravvisabile il nesso causale con l'accertata violazione.

#### 9.5.4 Attività/Processi organizzativi sensibili

Rispetto ai reati sopra descritti, la predisposizione di idonee misure di prevenzione deve riguardare:

a) la presenza di operatori interni ed esterni e più in generale di persone fisiche nei luoghi di lavoro e nelle aree circostanti;

b) lo svolgimento di qualunque attività di lavoro che, non presupponendo un'autonomia gestionale, sia finalizzata a fornire un servizio ben individuabile.

Nell'ambito dell'attività di Kymos sono da considerarsi a rischio tutte le attività aziendali contemplate nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) previsto dal D.lgs. 81/2008. In ogni caso, in relazione all'oggetto sociale e alla natura delle attività svolte, il rischio di verifica di una lesione all'integrità individuale del lavoratore o del terzo a esso equiparato può conseguire ai fattori di pericolo connessi alle attività lavorative (ad es. uso del videoterminale, posture incongrue, cadute e scivolamenti, elettrocuzione, incendio ed esplosioni etc.).

#### 9.5.5 Funzioni e posizioni organizzative sensibili

Destinatari della presente Parte Speciale sono gli amministratori, l'eventuale delegato alla sicurezza e alla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro, i dirigenti, i preposti, tutti i dipendenti soggetti a vigilanza e controllo da parte dei soggetti apicali nelle aree di attività di rischio, nonché tutti coloro che, operando a qualsiasi titolo in tali aree, possono comunque, direttamente o indirettamente, commettere o agevolare la commissione dei reati sopra indicati.

Sono, tuttavia, destinatari di specifici compiti le figure di seguito descritte:

**dirigente:** come indicato dall'art. 2 D.lgs. n. 81/08 «persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa». Quindi è il lavoratore che è in grado di effettuare scelte che interessano tutta o una parte dell'azienda. Ciò comporta che il dirigente venga investito o assuma di fatto specifiche competenze e precise responsabilità in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro, proprie e concorrenti con quelle del datore di lavoro. In pratica al dirigente spetta la funzione di attuare le decisioni imprenditoriali in materia di igiene, salute e sicurezza nell'ambito dei rispettivi servizi. Per ciò che riguarda la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro l'individuazione del dirigente quale soggetto responsabile, anche sul piano penale, prescinde dalla qualifica formale e avviene in considerazione delle mansioni effettivamente svolte.

**preposto:** come indicato dall'art. 2 D.lgs. n. 81/08 «persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa». Quindi è il lavoratore incaricato della sorveglianza, del controllo e del coordinamento di uno o più lavoratori. Tuttavia ogni lavoratore può assumere il ruolo di preposto nel momento in cui svolge, anche momentaneamente, le funzioni proprie di questa figura. Il preposto è, comunque, soggetto al controllo da parte del dirigente e del datore di lavoro.

**lavoratore:** ai sensi dell'art. 2. del D.lgs. n. 81/08 è la «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso, l'associato in partecipazione di cui all'art. 2549 e ss. c.c., il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 L. n. 196/1997 e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di





- e) predisporre e garantire, nell'ipotesi di acquisto di macchinari da montarsi in loco, le condizioni di sicurezza del lavoro di installazione;
- f) aggiornarsi e aprirsi alle nuove acquisizioni tecnologiche;
- g) nel caso che uno o più dispositivi di sicurezza di una macchina si rivelino in concreto insufficienti, predisporre tutti gli accorgimenti ulteriori, rispetto ai dispositivi già esistenti o indicati dalla legge antinfortunistica, che rendano il funzionamento del macchinario assolutamente sicuro per gli addetti che vi lavorano;
- h) accertare che tutti i lavoratori posseggano i requisiti tecnici e le competenze necessarie per poter operare e parimenti sospendere le lavorazioni di coloro che risultano inadeguati alle mansioni e/o agli incarichi svolti;
- i) destinare all'esecuzione di ogni attività lavorativa, tenuto conto della natura, dell'oggetto, delle particolarità e dei margini di rischio, persone di collaudata esperienza o che siano senza riserve all'altezza della stessa;
- j) in presenza di fattori che possano compromettere la piena realizzazione del lavoro, affidarne l'esecuzione a un numero di addetti qualificati tale da consentire di superare agevolmente gli eventuali disagi;
- k) gestire gli attrezzi, i materiali o i prodotti necessari all'esecuzione del lavoro, potenzialmente fonte di pericolo, in modo tale da evitare che possano essere usati impropriamente da altre persone e verificarne periodicamente il buono stato. L'uso di tutte le apparecchiature di proprietà di Kymos è assolutamente vietato in mancanza di esplicita autorizzazione e, in tal caso, deve avvenire in osservanza di quanto indicato nel libretto di istruzioni e uso;
- l) utilizzare la corrente elettrica per l'alimentazione di attrezzi e/o utensili nel rispetto delle norme di legge e di buona tecnica, assicurando il buono stato di quadri elettrici, prese spine e prolunghe, che devono essere correttamente installate e posizionate;
- m) rispettare i cartelli segnalatori e indicatori esposti nella azienda, anche per quanto riguarda i percorsi di passaggio concordati all'interno dei locali di lavoro;
- n) lasciare i locali di lavoro (passaggi, uscite, scale, etc.) sgombri da materiali o attrezzature e puliti e, ove necessario, provvedere a segnalare con appositi cartelli a terra situazioni provvisorie che possano essere rischiose;
- o) prevedere idoneo piano di emergenza;
- p) divieto di ostacolare le vie di esodo ivi stabilite o l'accesso ai presidi antincendio identificati.

#### Principi di attuazione del Modello nelle attività a rischio

Ai fini del rispetto dei principi sopra indicati, si indicano di seguito le misure di prevenzione da adottare in relazione alle individuate aree di rischio e le deleghe di funzioni all'uopo conferite, richiamando i contenuti del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro.

Il Datore di Lavoro comunica al RSPP ogni modifica del ciclo lavorativo, delle tipologie o quantità di prodotti stoccati che potrebbero avere influenza sulla sicurezza e/o salute dei lavoratori, nonché dei nuovi assunti, stagisti o altri rapporti di lavoro o incarichi.



Misure di prevenzione destinate ad essere applicate presso la Sede

- archiviazione della seguente documentazione: nomine del RSPP e del Medico Competente, eventuale nomina e formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), verbali di riunione periodica, sopralluogo medico, certificato prevenzione incendi;
- redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) e del relativo Sistema di gestione dei rischi aggiornato, del piano di emergenza, delle planimetrie di esodo, del registro dei dispositivi antincendio;
- il DVR in particolare così come previsto D.lgs. 81/2008 contiene una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per

la sicurezza e la salute sui distinti luoghi di lavoro presenti all'interno della Kymos, nella quale sono specificati: la metodologia utilizzata per la suddetta valutazione, la descrizione delle attività presenti, l'analisi e la valutazione dei rischi per singola tipologia di mansione e operazione, l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e gestionali in atto per la prevenzione e protezione, la programmazione e predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione correttive e di miglioramento, l'individuazione delle misure informative, formative e di addestramento dei lavoratori;

- sorveglianza sanitaria specifica;
- prove di esodo e di emergenza e formazione di personale con incarichi speciali (addetto all'emergenza antincendio e al primo soccorso);
- informazione e formazione del personale sulla salute e sicurezza del lavoro generale e specifica;
- divieto di fumo all'interno dei locali;
- regolare manutenzione e pulizia di locali, impianti, macchine, mezzi e attrezzature di lavoro;
- istruzioni specifiche per il contenimento dei rischi individuati.

Struttura organizzativa e deleghe di funzioni

La molteplicità delle attività da svolgere e l'estrema varietà degli adempimenti richiesti al fine di garantire un'adeguata tutela dei beni della salute e della sicurezza umana dalle plurime fonti di pericolo, insite nell'attività produttiva d'impresa, rende necessaria l'adozione di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, nella definizione delle linee di dipendenza gerarchica e nella puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione dei poteri autorizzatori e di firma coerenti con responsabilità definite e con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione tra funzioni operative e di vigilanza e sulla separazione dei compiti.

L'adempimento degli obblighi imposti al Datore di lavoro in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, ad esclusione di quel residuo non delegabile di cui all'art. 17 D.lgs. 81/08 può essere delegato a uno o più responsabili all'uopo individuati.

Ai fini della validità e dell'effettività della delega occorre che siano rispettati i seguenti limiti e condizioni previsti dall'art. 16 «Delega di funzioni» D.lgs. 81/08:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto;

f) che sia data adeguata e tempestiva pubblicità.

L'art. 16 inoltre indica che la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4.

#### Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

Con periodicità almeno annuale l'Organismo di Vigilanza esegue sopralluoghi nei locali della società e delle sedi distaccate (se presenti), al fine di verificare l'effettiva attuazione delle disposizioni contenute nella presente Parte Speciale. Tali operazioni possono essere svolte anche durante visite ispettive già organizzate con altri fini.

L'attività di ispezione si attua mediante la predisposizione di verbale nel quale devono essere indicate:

- le inadempienze riscontrate;
- le prescrizioni operative;
- la necessità di procedere a eventuali miglioramenti organizzativi e gestionali;
- gli eventuali fattori di rischio sopravvenuti e le misure di prevenzione e protezione da adottare per scongiurarne la realizzazione.

In base all'esito del sopralluogo, è comunque in potere dell'Organismo di Vigilanza ritenere non necessario l'inserimento di una o più delle voci suindicate.

A prescindere e indipendentemente dagli interventi di iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, i preposti, i dirigenti e il datore di lavoro, in relazione ai rispettivi settori di competenza, devono informare l'Organismo di Vigilanza, tramite apposite segnalazioni, circa la verifica di infortuni sul lavoro e l'instaurazione di situazioni di rischio sopravvenute nell'ambito delle funzioni che a essi fanno capo, nonché le iniziative e gli adempimenti eventualmente adottati al fine di scongiurare la realizzazione dei rischi medesimi.

È sulla base delle suddette attività di ispezione e segnalazione che l'Organismo di Vigilanza:

a) verifica costantemente la completezza e l'efficacia delle disposizioni della presente Parte Speciale, nonché dell'allegato Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro;

b) cura l'emanazione e l'aggiornamento delle procedure aziendali;

c) verifica periodicamente il sistema di deleghe in vigore, segnalando al Consiglio d'Amministrazione le modifiche che si rendessero opportune o necessarie ai fini della stessa validità ed efficacia della delega;

d) verifica periodicamente la validità di eventuali clausole standard finalizzate:

- all'osservanza da parte di collaboratori esterni e partner delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice Etico adottati da Kymos;

- alla possibilità di Kymos di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti di tutti i Destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;

- all'attuazione di meccanismi sanzionatori (ad es. il recesso dal contratto nei riguardi di partner o di collaboratori esterni qualora si accertassero violazioni delle prescrizioni);

e) indica alle funzioni competenti le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione aziendale già presenti in Kymos;

f) accerta ogni eventuale violazione della presente Parte Speciale e/o propone eventuali sanzioni disciplinari.

Eventuali integrazioni e/o revisione del Modello, in caso siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico, potranno essere disposte dall'Organismo di Vigilanza e successivamente sottoposte all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione.

## 9.6 REATI DERIVANTI DALL'IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI

L'art. 2, comma 1, D.lgs. 109/2012 («Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare») ha introdotto nel corpo del D.lgs. 231/01 l'articolo 25-duodecies che prevede la responsabilità degli Enti per alcuni delitti previsti dal D.lgs. 286/1998.

9.6.1 Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato (art. 22, co. 12-bis, D.lgs. 286/98)

(Comma 12) Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di **5.000** euro per ogni lavoratore impiegato.

(Comma 12-bis) Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis c.p.

Tale norma sanziona il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e per il quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, ovvero ancora il medesimo risulta revocato o annullato.

L'Ente risponderà solo allorché il reato in questione sia aggravato dal numero dei soggetti occupati (più di tre) o dall'età non lavorativa degli stessi o, infine, dalla prestazione del lavoro in condizioni lavorative di particolare sfruttamento o di pericolo grave avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

#### 9.6.2 Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter, 5 D.lgs. 286/98)

(Comma 3) Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente T.U., promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di **15.000** Euro per ogni persona nel caso in cui:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;
- e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplodenti.

(Comma 3-bis) Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.

(Comma 3-ter) La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di **25.000** euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3:

- a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;
- b) sono commessi al fine di trarre profitto, anche indiretto.

(Comma 5) Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a euro **15.493** (lire trenta milioni). Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà.

#### Attività/Processi organizzativi sensibili

L'area di rischio è quella che coinvolge i processi di selezione, assunzione e licenziamento del personale ad opera del Datore di lavoro.

Allo stato, la Kymos, in considerazione dell'attività svolta e della sua struttura organizzativa, valuta come molto contenuto e pressoché inesistente il rischio di incorrere in tali tipologie di reati.

Fermo restando quanto previsto nella Parte Generale relativamente ai compiti e doveri dell'Organismo di Vigilanza e al suo potere discrezionale di attivarsi con specifiche verifiche a seguito

delle segnalazioni ricevute, ove nell'ambito dei propri controlli periodici lo stesso ravvisi l'esistenza di attività sensibili con riferimento ai reati presupposto di cui alla presente Parte Speciale, si attiverà per adeguarla e completarla con i principi procedurali ritenuti necessari.

Lista degli allegati:

1. Codice Etico;
2. I reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;
3. Organigramma di Kymos S.r.l. s.b.;
4. Visura camerale di Kymos S.r.l. s.b.;
5. Documento di Valutazione dei Rischi di Kymos S.r.l. Società Benefit.

Il CdA di KYMOS SRL Benefit | B Corp

