

# SOURCES (ESTRATTO)

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.3 “Sources” e Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente MOGC adottato da SABB S.p.A., come già evidenziato in premessa, oltre alle prescrizioni del Decreto, ha come punti di riferimento:

- ✓ la Circolare GdF n. 83607/2012 - Vol.III;
- ✓ le Linee Guida di Confindustria;
- ✓ Gli I.S.A. (*International Standards on Auditing*) riferiti al rischio di commissione di illeciti e reati<sup>1</sup>;
- ✓ Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro implementato secondo il dettato del D.Lgs. n.81/2008 e delle Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) UNI INAIL;
- ✓ Il Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014) “*Procedure semplificate per l’adozione di modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)*”.

Le “Sources” sopra indicate sono parte integrante del presente “Modello”, il quale si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure<sup>2</sup>, che si può descrivere sinteticamente come segue:

- 1) La Parte Generale del MOGC ed il Codice Etico: in essi sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione delle proprie attività; gli stessi sono quindi presentati e pubblicati.
- 2) Le linee guida per gli Organi di *Governance*<sup>3</sup>: introducono regole specifiche al fine di evitare la costituzione di situazioni ambientali favorevoli alla commissione di reati in genere, e tra questi in particolare dei reati di cui al *Decreto Legislativo n. 231/2001*; si sostanziano in una declinazione operativa di quanto espresso dai principi del Codice Etico.
- 3) Il Sistema di Controllo Interno (SCI) per le *Unità Operative*: è l’insieme degli “*strumenti*” volti a fornire una ragionevole garanzia in ordine al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia operativa, affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio sociale anche contro possibili frodi. Il sistema di controllo interno si fonda e si qualifica su alcuni principi generali, appositamente definiti nell’ambito del MOGC il cui campo di applicazione si estende trasversalmente a tutti i diversi livelli organizzativi.  
Detti strumenti si concretizzano in Check List e Questionari sul Controllo Interno<sup>4</sup>(ICQ), elaborati per tutti i processi operativi e per i processi strumentali. Tali *check list* e questionari presentano un’analogia struttura, e verificano il complesso di regole volte ad individuare le principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione.
- 4) Il Sistema Disciplinare, aspetto fondamentale del Modello, il quale prevede l’esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

1.P.R. 240, 315, 330, 450, 550, 570.

2. I punti 2 e 3 fanno parte di quei “Specifici Protocolli” pretesi dall’art. 6, comma 2, lett. b) del D.lgs. 231/2001.

3. Contenuti nella parte *Governance* (Riservata).

4. Contenuti nella Parte – Procedure – Unità Operative (Riservata)

Le Due parti Riservate (punti: 2 e 3), gestite dall'Organismo di Vigilanza, contengono le procedure specifiche di controllo interno divise nei settori «Governance», «Unità Operative» ed insieme al Codice Etico e al Sistema Disciplinare rappresentano il vero e proprio "MOGC" in quanto evidenziano la verifica della situazione attuale delle procedure (*As is analysis*), la valutazione del rischio allo stato attuale (*Risk Assessment*) tramite appropriati questionari sul controllo interno (ICQ) e le azioni per la gestione ed il contrasto dello stesso (*Risk Management*). Le risultanze di tali operazioni sono lo strumento necessario all'Organismo di Vigilanza per redigere ed aggiornare il documento "Analisi delle attività sensibili" o "Mappatura delle aree a rischio". Tali documenti sono per loro natura riservati ai vari livelli di Governance ed alle Unità Operative della SABB S.p.A. e fanno parte di quei "Specifici Protocolli" che concorrono a fornire il "carattere esimente" richiesto dal D.lgs. 231/2001.

Le procedure verificate dai questionari di controllo interno sono state elaborate alla luce di tre regole cardine e precisamente:

- a) La separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
- b) La c.d. «tracciabilità» delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad esempio mediante apposite evidenze documentali), per consentire l'individuazione di precisi «punti» di responsabilità (Punti di Forza o *keys control*) e la «motivazione» delle scelte stesse;
- c) l'oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendo invece riferimento a criteri predeterminati.

Il presente MOGC, peraltro, si completa con l'istituzione di un Organismo di Vigilanza o con l'attribuzione delle funzioni al Collegio Sindacale, che, come previsto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n.231/2001, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso curandone altresì il costante aggiornamento.

Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla norma. Quanto sopra descritto assolve all'articolo 6 del Decreto, il quale nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero (funzione esimente) da detta responsabilità, come evidenziato nel punto 1.2.