

SAT SCARL

ORGANISMO DI VIGILANZA

Relazione al febbraio 2025

La presente relazione illustra le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza e Controllo (ODV) così come richiesto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, in conformità ai requisiti previsti dal decreto Legislativo n. 231/2001 e successive modifiche e aggiornamenti, da SAT Scarl.

L'ODV di SAT è un organismo collegiale composto dai sottoscritti Avv.ti Andrea Castelnuovo e Edoardo Griffa, giusta nomina dell'Amministratore Unico, il cui funzionamento è disciplinato al punto 4 della Parte Generale del Modello 231 di SAT Scarl nella sezione denominata "*REGOLAMENTO per il FUNZIONAMENTO dell'ODV*".

I

In adempimento al disposto di legge e con riferimento alle prescrizioni e procedure previste dal Modello Organizzativo, l'ODV ha continuato le operazioni di analisi e verifica dell'operatività della struttura organizzativa della società iniziate nel 2023, dei rapporti intrattenuti e delle eventuali criticità di sistema, alla luce della normativa di riferimento, il tutto al fine di una completa conoscenza della situazione dell'Ente.

Ha preso visione dei seguenti documenti:

1. Bilancio di esercizio al 31-12-2023
2. Verbale assemblea ordinaria del 25 luglio 2024
3. Verbale assemblea ordinaria del 27 settembre 2024
4. Ricevuta deposito Bilancio 2023

Ha svolto le audizioni dell'Amministratore Unico e della responsabile dell'ufficio legale, acquisendo da loro tutte le informazioni rilevanti.

Ha preso atto che dall'analisi documentale

- a) non sono emerse criticità di sistema
- b) non sussistono procedimenti di sanzione amministrativa ai danni dalla Società
- c) non sussistono contenziosi o accertamenti di natura fiscale o tributaria
- d) non sussistono contenzioni giudiziari penali, amministrativi o tributari
- e) la società ha affrontato un contenzioso civile che è terminato con esito positivo
- e) si sono verificati 2 infortuni in itinere sul lavoro di cui uno è stato riconosciuto e liquidato dall'INAIL

II

trasparenza

L'ODV ha preso visione del sito di SAT Scarl ed in particolare della sezione "Amministrazione Trasparente" rilevando una sufficiente completezza dei contenuti e chiarezza nell'articolazione delle sottocategorie.

Si è preso atto che la società ha creato una apposita sezione denominata "Modello 231" nella quale sono stati pubblicati il Modello di organizzazione gestione e il codice etico.

III

GARE

l'Organismo di Vigilanza ha preso in esame, a campione, alcune delle gare pubblicate sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente, **senza rilevare dagli atti pubblicati alcun tipo di elemento tale da essere rilevante, alla stregua di reato presupposto, ai sensi della legge 231** di sua competenza.

Si limita a due considerazioni:

1) l'affidamento del servizio di contabilità con

software, paghe, personale, bilancio e dichiarazioni fiscali

25 luglio 2024: avviso per la presentazione delle manifestazioni di interesse basato sul provvedimento dell'Amministratore Unico del 22/07/2024 con il quale si è stabilito di procedere all'individuazione di questo servizio tramite la pubblicazione di una Manifestazione di Interesse

l'avviso è rubricato: MANIFESTAZIONE DI INTERESSE PER IL SERVIZIO DI CONTABILITÀ CON SOFTWARE, PAGHE, PERSONALE, BILANCIO E DICHIARAZIONI FISCALI PER LA SOCIETÀ SAT S.C.A R.L. CIG B29862AB98

La clausola 1 dell'avviso specifica che: *A titolo indicativo si riportano le attività da svolgere: Servizio di assistenza professionale nelle seguenti aree: area fiscale e contabile, contabilità ordinaria e bilancio, software per gestione contabilità con accesso remoto, predisposizione del bilancio consuntivo, predisposizione del bilancio previsionale e pluriennale, assistenza al revisore unico, gestione del personale – payroll, assistenza e consulenza negli adempimenti in C.C.I.A.A. di Torino e c/o l'Agenzia delle Entrate, predisposizione eventuale della contabilità per centri di costo diversi, servizi connessi alla fatturazione e conservazione elettronica, da rendersi negli anni dell'affidamento, amministrazione del personale e relativa gestione della rilevazione presenze*

5. AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO, DURATA DELL'INCARICO

L'importo complessivo d'appalto per il quinquennio 2025-2030 è indicativo pari ad euro

206.000,00 iva esclusa;

Il contratto avrà durata quinquennale dal 01/01/2025 fino all'approvazione del bilancio 2030

La clausola 8 dell'avviso così recita: CRITERIO DI AGGIUDICAZIONE. L'affidamento in oggetto avverrà mediante criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, ai sensi dell'art. 108, comma 2, del D.lgs n.36/23

nel provvedimento a contrarre del 18 novembre 2024 il criterio di aggiudicazione indicato e quello del prezzo più basso ai sensi del quarto comma dell'articolo 50 del codice appalti 36 del 2023

nel verbale del 4 dicembre 2024 il Rup prende atto che entro le ore 12:00 del giorno 28.11.2024, termine stabilito dal disciplinare di gara, è pervenuta una sola istanza di partecipazione con busta amministrativa da parte di SERVICE EDP S.A.S

con provvedimento di aggiudicazione dell'8 gennaio 2025 il servizio è stato giudicato all'unico offerente che, per effetto del ribasso pari allo 0,1% sull'importo posto a base di gara di € 206.000, ha ottenuto l'aggiudicazione verso un corrispettivo pari ad € 205.794.

Ora, senza che questo integri, di per sé, alcuna criticità ai sensi della legge 231, l'Organismo di Vigilanza segnala che vi è una distonia tra l'invito a presentare manifestazioni di interessi nel quale il criterio di aggiudicazione viene preannunciato come quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa e gli atti di gara effettivi nei quali il criterio di aggiudicazione è quello del prezzo più basso: dovrebbe esserci una corrispondenza tra l'avviso iniziale e la conseguente procedura di gara in maniera tale da garantire con linearità la massima partecipazione degli eventuali operatori interessati e una adeguata consequenzialità degli atti di gara.

Senza altro si è trattato di un errore materiale, di un mero refuso, laddove con tutta probabilità sin dall'inizio l'intenzione era quella, poi attuata, di aggiudicare al prezzo più basso anche perché l'avviso di manifestazione di interesse non contiene i criteri per la valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa distinguendo, per esempio, tra contenuti dell'offerta tecnica e ribasso sul prezzo.

Affidamenti diretti

tutte le altre procedure di selezione dei contraenti sono per affidamento diretto, in adeguato e più che congruo regime di rotazione.

Un affidatario che si ripete è la *Comuni Riuniti XI Srl*, società a partecipazione pubblica (sul suo sito istituzionale si legge che è a totale capitale pubblico, appartenente ai comuni di Albano Verellese, Bioglio, Cavaglià, Crova, Dorzano, Ghislarengo, Lenta, Moncrivello, Quinto Verellese, Salasco e Zubiena)

La società, che peraltro detiene una quota di partecipazione in SAT, fornisce vari servizi di carattere tecnologico.

Si tratta di diversi affidamenti, di servizi differenti, la maggior parte dei quali sono al di sotto della soglia di 5.000 euro laddove non si pone, di norma e di per sé, una questione connessa all'onere di rotazione ai sensi del comma 6 dell'articolo 49 del codice appalti 36/2023 per cui “è comunque consentito derogare all'applicazione del principio di rotazione per gli affidamenti diretti di importo inferiore a 5.000 euro”.

Per quanto riguarda gli altri affidamenti diretti, superiori a questo importo, l'Organismo di Vigilanza tiene a rammentare quanto espresso con Atto del Presidente ANAC del 13 marzo 2024 - fasc.5334.

Il “nuovo” codice 36/2023 diversamente dal precedente 50/2016 riserva un articolo specifico al principio di rotazione (art. 49) in cui ha ribadito l'attualità di detto principio per il sottosoglia in parte riprendendo in parte innovando su taluni profili significativi quanto già previsto dall'art. 36 del d.lgs. 50/2016 e chiarito dalle Linee Guida ANAC n. 4. In continuità con la pregressa disciplina, l'art. 49 del d. lgs. 36/2023 impone il rispetto del principio di rotazione nella fase dell'invito al contraente uscente, con lo scopo di evitare che quest'ultimo, forte della conoscenza della prestazione da realizzare acquisita nel precedente contratto, possa agevolmente prevalere sugli altri operatori economici.

L'art. 49 comma 4, rispetto alle linee guida n. 4, è innovativo laddove consente di derogare al divieto del reinvio del contraente uscente, motivando circa la contemporanea sussistenza dei 3 presupposti da indicare specificamente negli atti di gara (la motivazione è essenziale): struttura del mercato, effettiva assenza di alternative, accurata esecuzione del precedente contratto.

Altrimenti, se questo non c'è, vige il divieto di reinvio e riaffidamento al contraente uscente nel caso di due affidamenti consecutivi aventi ad oggetto la stessa categoria.

L'art. 49 comma 3 stabilisce che si può, con apposito regolamento, ripartire gli affidamenti in fasce in base al valore economico. In tal modo, il principio di rotazione si applicherà solo in caso di affidamenti rientranti

nella stessa fascia. Il provvedimento di articolazione in fasce deve prevedere una effettiva differenziazione tra lavori e deve essere adeguatamente motivato in ordine alla scelta dei valori di riferimento delle fasce

IV

Whistleblowing

SAT ha attivato la piattaforma online di segnalazione raggiungibile al seguente link dal sito istituzionale della società: <https://www.satservizi.eu/index.php/amministrazione-trasparente/category/segnalazioni-condotte-illecite-whistleblowing>

In occasione degli incontri di formazione con il personale, alcuni dei partecipanti hanno manifestato dubbi e perplessità, in alcuni casi anche una completa disinformazione, in merito a questi meccanismi ed in generale a mnte sul concetto stesso di whistleblowing.

Pertanto l'Organismo di Vigilanza si propone, se ritenuto utile dall'Amm.Unico e dal RPCT, di fare a breve un momento di formazione specifico sul tema in maniera tale da colmare dubbi, curiosità e bisogno di informazione in capo ai dipendenti.

L'ODV inoltre propone che i dipendenti ricevano, in cartaceo o via e-mail e mediante affissione in bacheca analogica o telematica, la seguente brochure:

WHISTLEBLOWING

Il Whistleblowing è lo strumento attraverso il quale dipendenti e collaboratori di SAT SCARL possono segnalare una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione aziendale.

Il Whistleblowing ha non solo la finalità di individuare e contrastare possibili illeciti, diffondendo la cultura dell'etica e della legalità, ma anche quella di creare un clima di trasparenza ed un senso di partecipazione ed appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti/collaboratori di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Il whistleblower è la persona che segnala, divulga o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza nel contesto lavorativo.

Con decorrenza dal 15 luglio 2023, la materia è stata riformata dal D.Lgs 10 marzo 2023 n. 24.

I DUE CANALI PER FARE LA SEGNALAZIONE

esistono 2 modalità per effettuare una segnalazione, quella normale che consiste nell'avvalersi del canale interno e quella residuale che consiste nell'avvalersi del canale esterno gestito da ANAC per i casi in cui non sia possibile avvalersi del canale interno

1) il canale interno di segnalazione

per fare una segnalazione riservata e concreta al Gestore Whistleblowing, ossia al RPCT Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, bisogna collegarsi al link www.satservizi.eu, sezione "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/segnalazioni condotte illecite – whistleblowing".

ossia:

<https://satservizi.whistleblowing.it/#/>

2) il canale Anac

la segnalazione si fa accedendo sulla piattaforma <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

si tratta del canale esterno gestito da ANAC (autorità nazionale anticorruzione), che è utilizzabile solo se non è possibile attivare la segnalazione interna ossia quando;

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma la sua segnalazione non ha avuto seguito;
- b) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

che cosa si può e si deve segnalare, per esempio?

- i fatti che possano integrare reati (illeciti penali), illeciti amministrativi, contabili, civili;
- illeciti in materia di appalti pubblici; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine a SAT SCARL;
- le azioni poste in essere in violazione dei codici di comportamento o di altre disposizioni, regolamenti o procedure interne a SAT SCARL;
- le azioni che possano integrare “atti di corruzione”, da intendersi, in senso lato, quali atti in cui venga riscontrato l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- violazioni del Codice Etico di SAT SCARL.

Non sono da ritenersi meritevoli di segnalazione, invece, le mere voci o i “sentito dire” e le doglianze di carattere personale del segnalante o sue rivendicazioni/istanze.

IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono svolti i fatti segnalati;
- le generalità o altri elementi identificativi del segnalato;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- eventuali documenti a conferma della fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione ritenuta utile per l'accertamento della sussistenza dei fatti segnalati;
- l'esistenza di eventuali conflitti di interesse per il segnalante anche in relazione al soggetto segnalato.

COSA NON FARE CON UNA SEGNALAZIONE

- la segnalazione non deve contenere accuse che il segnalante sa essere false;
- la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;
- la normativa sulla protezione del segnalante non si applica alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- la segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui egli abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;

Impregiudicata la responsabilità civile e penale del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di

danneggiare il segnalato, nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di Whistleblowing sono passibili di sanzioni disciplinari.

Segnalazioni anonime

SAT SCARL si riserva di prendere in considerazione le segnalazioni anonime, con la precisazione che la segnalazione anonima può comportare il rischio, per il segnalante che dovesse essere riconosciuto dal segnalato, di ritorsioni da parte di quest'ultimo senza che, d'altra parte, SAT SCARL possa apprestare gli opportuni strumenti di tutela previsti in caso di segnalazione effettuata da soggetto identificato.

LA TUTELA PER IL SEGNALANTE

chi segnala ha diritto a “Misure di protezione” (tutela della riservatezza e protezione da ritorsioni), a condizione che faccia segnalazione di fatti veri e concreti.

Naturalmente non ha diritto nessuna tutela se riferisce fatti falsi, di cui conosca la falsità, e venga condannato per diffamazione o calunnia oppure venga accertata la sua responsabilità civile per aver denunciato il falso

1) RISERVATEZZA

SAT SCARL garantisce la tutela della riservatezza del segnalante, ad eccezione dei casi in cui la normativa in vigore richieda che venga esclusa.

SAT SCARL assicura pertanto che l'identità del segnalante rimanga segreta, adottando le seguenti misure:

obbligo per il responsabile whistleblowing di gestire in modo riservato ed autonomo le informazioni, fatto salvo per il report da indirizzare al Amministratore Unico, all'occorrenza nel caso in cui la segnalazione riguardi l'Amministratore Unico, all'assemblea dei Soci;

obbligo per i soggetti che ricevano il report da parte dell'OdV di mantenere il più possibile la riservatezza, fatto salvo l'obbligo di denuncia nel caso in cui emergano fatti di reato meritevoli di querela denuncia o esposto all'autorità giudiziaria.

Al responsabile whistleblowing è fatto divieto di comunicare a terzi l'identità del segnalante, salvo che nel report.

2) DIVIETO DI RITORSIONE

Definizione di ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

Le seguenti condotte costituiscono ritorsioni, sono vietate e SAT non le potrà mai in essere nei confronti dei segnalanti:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

3) LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITÀ

Non è punibile in sede penale chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali e chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

La scriminante penale (cioè la non punibilità) opera «quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste».

In questi casi è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

GARANZIE PER IL SEGNALATO

SAT SCARL garantisce:

che il segnalato non possa essere sanzionato in via disciplinare senza che l'oggetto della segnalazione gli sia stato previamente contestato e senza che lo stesso sia stato messo in condizione di formulare le proprie controdeduzioni rispetto alla segnalazione;

che l'identità del segnalato non venga divulgata a soggetti estranei al processo di accertamento della fondatezza della segnalazione.

SAT SCARL nel rispetto dei principi del Sistema disciplinare aziendale e della normativa sui procedimenti disciplinari previste dalla legge e dai contratti collettivi applicati oltre che dal presente Modello, adotta, con specifico riferimento alle violazioni di quanto previsto dal Modello per la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato (cd. "Whistleblowing"), le sanzioni disciplinari previste da detta normativa:

a) nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate (a titolo meramente esemplificativo: segnalante che riporti falsamente un fatto al fine di danneggiare il segnalato; segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi immunità o benevolenza per future azioni disciplinari; segnalante che voglia utilizzare la segnalazione come strumento di scambio per ottenere la riduzione o l'esclusione di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici quali bonus e promozioni);

b) nei confronti di chiunque tenga comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante.

Il segnalato ritenuto responsabile dei fatti segnalati a seguito dell'attività di indagine svolta dal Destinatario sarà sanzionato secondo il sistema disciplinare previsto dal modello.

TUTELA DEI DATI PERSONALI

SAT SCARL, con riferimento all'intera procedura di whistleblowing:

- garantisce la trattazione confidenziale dei dati relativi all'identità del segnalante e del segnalato nelle more del procedimento;

- applica i principi di pertinenza e necessità nella trattazione dei dati personali;
- garantisce i diritti degli interessati, prevedendo, per ogni interessato, il diritto di conoscere quali siano i dati trattati e per quali scopi, il diritto di accedere ai propri dati personali e sapere per quale ragione vengono utilizzati, il diritto di modificare o rettificare i dati che risultino errati;
- assicura che la richiesta di accesso alle informazioni contenute nella segnalazione non implichi l'accesso ai dati personali del segnalante o degli altri soggetti coinvolti

Sicurezza sul lavoro

constatata - in occasione dei momenti di formazione con loro svolti - l'estrema sensibilità e la competenza manifestata dai dipendenti che lavorano nelle aree a rischio per l'infortunistica sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza propone che essi ricevano, in cartaceo o via e-mail e mediante affissione in bacheca analogica o telematica, il seguente brevissimo memorandum sul tema dell'obbligo e dell'opportunità di utilizzare i dispositivi di protezione individuale

SAT SERVIZI SCARL**L'ORGANISMO DI VIGILANZA D.LGS 231/01****RICORDA AI LAVORATORI**

1) che l'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01 prevede la responsabilità amministrativa della Società per le ipotesi di reato di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

2) che i lavoratori hanno ricevuto, in conformità all'art. 77 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. adeguate informazioni dei rischi dai quali i DPI proteggono, nonché adeguate informazioni e formazione sull'uso corretto e l'utilizzo dei medesimi;

2) che i lavoratori hanno ricevuto lo stralcio del DVR avente ad oggetto i **DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI ADOTTATI PER ATTIVITA' E PER MANSIONE** ove viene specificato per quali attività è necessario adottare i DPI

4) che le violazioni ai doveri dei lavoratori stabiliti dal D.Lgs. 81/2008 sono punite, ai sensi dell'art 59, con sanzioni penali e con sanzioni amministrative e con sanzioni disciplinari

5) che quando svolgono la propria attività per conto di SAT Scarlin regime di appalto o subappalto per conto di altre società o altri enti o soggetti terzi, i lavoratori devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le proprie generalità del lavoratore e l'indicazione di OSAT Scarl: la violazione di questo dovere è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 71 a 427 euro.

RICORDA CHE I LAVORATORI DEVONO

rispettare gli obblighi di cui all'art. 20 del D. Lgs. n.81/08 e quindi:

1. contribuire all'adempimento degli obblighi in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
2. osservare le disposizioni ed istruzioni impartite da OSAT Scarl, dai dirigenti e dai responsabili, ai fini della protezione individuale e collettiva;
3. utilizzare correttamente ed in modo appropriato le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, nonché i dispositivi di sicurezza.
4. segnalare le deficienze dei mezzi, dispositivi e apparecchiature nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
5. non rimuovere senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
6. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza;
7. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento;

8. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla legge.

9. **USARE I D.P.I.:** i lavoratori devono sempre utilizzare e indossare i dispositivi di protezione individuale (DPI), per esempio: caschi, guanti, stivali calzature di protezione antiinfortunistiche, grembiuli, divise, occhiali protettivi, mascherine protettive, ottoprotettori per l'udito (tappi per orecchie o cuffie), imbragatura, tute di protezione.

RICORDA che violare uno di questi doveri è un REATO punito con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 284 a 854 euro; e che questa violazione costituisce anche illecito disciplinare che verrà sanzionato in base al codice disciplinare aziendale.

RICORDA CHE AI LAVORATORI E' VIETATO

- a) porre in essere comportamenti che possano creare lesioni personali o la morte per effetto della violazione delle norme antiinfortunistiche;
- b) porre in essere comportamenti imprudenti, negligenti od imperiti che possano costituire un pericolo per la sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro, per sé e per gli altri;
- c) rifiutare di utilizzare dispositivi di protezione individuale o collettivi
- d) svolgere attività lavorative in violazione delle disposizioni impartite dai responsabili per la sicurezza;
- e) svolgere attività di lavoro e adoperare macchinari e strumentazioni senza aver preventivamente ricevuto adeguate istruzioni sulle modalità operative oppure senza aver precedentemente partecipato a corsi di formazione;
- f) omettere la segnalazione della propria eventuale incapacità o inesperienza nell'uso di strumenti aziendali;
- g) rifiutarsi di partecipare a corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

RICORDA CHE E' OBBLIGATORIO

In base all'art. 78 del D.Lgs. 81/2008 :

- partecipare al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro;
- utilizzare i DPI conformemente all'informazione, alla formazione e all'eventuale addestramento;
- aver cura dei DPI avuti a disposizione;
- non apportare ai DPI modifiche di propria iniziativa;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente nei DPI avuti a disposizione;
- seguire le procedure aziendali in materia di riconsegna dei DPI;

VI

ANTICORRUZIONE

L'OdV ha disaminato il PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2025-2027 e lo condivide pienamente.

A pag 12 del Piano la seguente nota, pienamente condivisibile: L'azienda in data 30/03/2023 si dotata modello 231 visionabile al seguente indirizzo: link <https://www.satservizi.eu/index.php/amministrazione-trasparente/category/modello-231> Il rischio secondo il perimetro del Dgls 231/2001 è valutato estremamente basso per i seguenti motivi: • In quanto società in house la società non può che lavorare per gli enti soci • i dipendenti non hanno potere di firma nelle sottoscrizioni di contratti o di servizi sia attivi che passivi • la struttura organizzativa estremamente semplificata permette un controllo diretto e quotidiano.

L'ODV ha esaminato la “Scheda ANAC relazione RPCT anno 2024” dalla quale non risultano criticità di sorta.

Considerato l'estremo interesse manifestato dal personale della società in occasione degli incontri di formazione, nel corso dei quali le questioni sul tema dei reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare dei reati di corruzione e concussione e soprattutto sul tema delle zone grigie tra il lecito e l'illecito, tra il reato e il penalmente irrilevante, tra l'opportuno e l'inopportuno sono state illustrate e sviscerate anche alla luce della normativa del codice penale e della giurisprudenza formatasi nel corso degli anni

considerato che il codice etico della società prevede in maniera esplicita le regole di condotta, peraltro conformi alle regole dettate dal codice di comportamento dei pubblici dipendenti di cui al d.p.r. 62 del 2013

L'Organismo di Vigilanza propone che tutti i dipendenti della società ricevano, in cartaceo o via e-mail e mediante affissione in bacheca analogica o telematica, il seguente memorandum:

SAT SERVIZI SCARL

L'ORGANISMO DI VIGILANZA D.LGS 231/01

visto l'estremo interesse manifestato in occasione degli incontri di formazione con i dipendenti della società con i quali, tra l'altro, si sono trattati i temi dei reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare le questioni relative ai reati di corruzione e concussione

visto che le regole qui riportate sono ricomprese nel codice etico di SAT

RICORDA

che in base al codice di comportamento dei pubblici dipendenti contenuto nel d.p.r. 62 del 2013, in base al codice etico e in base al piano triennale anticorruzione adottato dalla società

sia al fine di non incorrere in rischi di carattere penalmente rilevante

sia al fine di evitare qualsiasi situazione di imbarazzo nei confronti degli interlocutori

privati, siano fornitori, siano clienti, siano utenti, siano collaboratori,

sia al fine di gestire in base al codice etico in base alla normativa qualsiasi situazione possa presentarsi nell'attività lavorativa quotidiana come borderline tra ciò che è chiaramente lecito e ciò che è chiaramente illecito, tra ciò che è chiaramente opportuno e ciò che è chiaramente inopportuno

E' VIETATO

1. **chiedere** o sollecitare, per sé o per altri, regali o altre utilità da parte di chiunque;

2. **accettare**, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. Per regali o altre utilità di modico valore, si intendono vantaggi, arricchimenti in beni e servizi e altre utilità di valore non superiore a 150 euro, anche sotto forma di sconto, mai sotto forma di denaro. Detto importo non può essere superato nell'arco dell'anno solare se proveniente dal medesimo soggetto.

L'Organismo di Vigilanza rileva come l'importo di € 150 come tetto massimo sia previsto dalla legge, cioè del d.p.r. 62 del 2013, ma che ogni amministrazione ogni società pubblica possa abbassarlo o anche azzerarlo e che questa regola, per quanto possa apparire severa, in effetti è molto utile al dipendente pubblico e al dipendente di una società a partecipazione pubblica, per evitare ogni situazione di imbarazzo, conflitto di interessi, anche sotto profilo della diversa percezione che dei rapporti può avere il dipendente medesimo e l'interlocutore privato

3. **chiedere** per sé o per altri, regali o altre utilità (anche di modico valore) a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto;

4. **accettare**, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore;

5. **offrire**, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore;

6. **accettare** incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti e rispetto ai quali non sia stato possibile manifestare il rigetto o il rifiuto ogni possibilità o l'inopportunità di accettazione, a cura del soggetto cui siano pervenuti sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministratore Unico SAT per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

Tutte le regole specifiche di comportamento per evitare di incorrere nella commissione di reati contro la pubblica amministrazione, sia quelli rilevanti ai fini del piano triennale anticorruzione sia quelli rilevanti come reato presupposto ai fini della legge 231, sono contenute nel MOG (modello di organizzazione gestione 231), nella parte speciale "reati contro la pubblica amministrazione"

VII

Aggiornamento MOG

Per effetto delle modifiche al codice penale e quindi ai reati presupposto 231, a ottobre 2024 l'ODV ha redatto un nuovo capitolo 6 parte speciale " reati pubblica amministrazione " del MOG modello di organizzazione e gestione.

In particolare, lo si è aggiornato con l'abrogazione del reato di abuso d'ufficio, l'introduzione del nuovo reato di indebita percezione e la modifica del reato di traffico di influenze illecite

Il nuovo capitolo è stato sostituito a quello precedente, archiviato come " in vigore fino al 25 agosto 2024".

Queste le novità:

Art. 346-bis c.p. - Traffico di influenze illecite

La norma è stata modificata dall'art. 1 , comma 1, lett. e), L. 9 agosto 2024, n. 114, a decorrere dal 25 agosto 2024, questo è il nuovo reato:

Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319 e 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, utilizzando intenzionalmente allo scopo relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità economica, per remunerare un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, in relazione all'esercizio delle sue funzioni, ovvero per realizzare un'altra mediazione illecita, è punito con la pena della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni e sei mesi. Ai fini di cui al primo comma, per altra mediazione illecita si intende la mediazione per indurre il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis a compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio costituente reato dal quale possa derivare un vantaggio indebito. La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità economica. La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità economica riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio o una delle qualifiche di cui all'articolo 322-bis. La pena è altresì aumentata se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie o per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.

Sanzioni pecuniarie: da 25.800 a € 309.800

Novità dell'agosto 2024:

1) dolo intenzionale di utilizzo di relazioni esistenti con il pubblico funzionario.

Il nuovo articolo 346 bis introdotto nell'agosto 2024 stabilisce che l'utilizzazione delle relazioni deve avvenire "intenzionalmente allo scopo" di porre in essere le condotte che integrano la fattispecie delittuosa. Il mediatore deve agire con l'obiettivo di utilizzare le proprie relazioni, cioè con una forma particolarmente intensa di dolo. È chiaro che richiedere il dolo intenzionale in rapporto a un elemento della fattispecie ne comporta, indubbiamente, la riduzione dell'area applicativa, con esiti di parziale abolitio criminis per i fatti non sorretti da quella forma di dolo

2) Utilità economica.

Con la modifica dell'agosto 2024, l'utilità data o promessa al mediatore, in alternativa al denaro, deve essere economica. È un altro profilo di abolitio criminis: non è più punibile il mediatore che fa dare o promettere a sé o ad altri un'utilità non economica, come ad esempio un rapporto sessuale, o vantaggi sociali o di natura meramente politica. Né sarà punibile, naturalmente, chi ha dato o promesso una utilità non economica al trafficante di influenze.

3) Mediazione c.d. gratuita limitata alla remunerazione del pubblico funzionario in relazione all'esercizio delle sue funzioni (e non più, anche dei suoi "poteri").

Con la modifica dell'agosto 2024 resta non più punito il fatto commesso in rapporto all'esercizio dei soli poteri del pubblico funzionario, e non anche delle sue funzioni. È certamente una modifica limitata, perché distinguere tra poteri e funzioni non è sempre agevole

4) Mediazione c.d. onerosa limitata a quella commessa "per indurre il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio...a compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio costituente reato dal quale possa derivare un vantaggio indebito". Il legislatore non ha introdotto la disciplina del lobbying, che manca, ma soltanto una nuova definizione legale di "mediazione illecita": non in genere a un 'fatto di reato', bensì compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio costituente reato.

Art 314 bis indebita destinazione di denaro o cose mobili

(con abrogazione dell'abuso d'ufficio)

l'articolo 323 codice penale che puniva l'abuso d'ufficio è stato abrogato dall'art. 1 , comma 1, lett. b), L. 9 agosto 2024, n. 114, a decorrere dal 25 agosto 2024. Così disponeva: *il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.*

Quasi contemporaneamente è stato introdotto l'articolo 314 bis del codice penale, dall'art. 9, comma 1, D.L. 4 luglio 2024 n. 92, a decorrere dal 5 luglio 2024 in una prima versione ora modificata. La versione del luglio 2024, attualmente vigente dal 10 agosto 2024, è stata introdotta dal medesimo art. 9, comma 1, D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 2024, n. 112.

art. 314-bis c.p. il reato di indebita destinazione di denaro o cose mobili.

Fuori dei casi previsti dall'articolo 314, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, li destina ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge dai quali non residuano margini di discrezionalità e intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e l'ingiusto vantaggio patrimoniale o il danno ingiusto sono superiori ad euro 100.000.

Conseguentemente (art. 9, comma 2-ter, D.L. 4 luglio 2024, n. 92 , convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 2024, n. 112 Art 25 D Lgs 231 / 01) è stato modificato l'articolo 25 della 231/2001: per il nuovo reato

è prevista la sanzione pecuniaria fino a 200 quote quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea

L' art. 314-bis c.p. mantiene così una figura di abuso d'ufficio, ormai abrogata, perché limita la rilevanza penale alla sola ipotesi di favoritismo affaristico, cioè ai casi di distrazione consistenti nella destinazione indebita di risorse pubbliche da parte del pubblico ufficiale che favorisce sé od altri, mediante un atto di disposizione del denaro o di altra cosa mobile a scopi diversi da quelli istituzionali.

Ma l'art. 314-bis, se conserva parte dell'abrogato abuso d'ufficio, erode l'ambito applicativo dell'art. 314 e ad assicura un trattamento sanzionatorio di favore per fatti distrattivi tipizzati alla stregua, appunto, di un abuso di ufficio.

L'ODV si pone quale obiettivo per l'anno 2025 quanto segue:

- verificare l'adeguatezza delle procedure che verranno poste in essere relativamente all'intero processo di accertamento delle infrazioni e delle relative comunicazioni da parte dei soggetti interessati;
- fare momenti formativi per i dipendenti ed i collaboratori, oltre che per gli organi sociali, tali da far crescere la coscienza della legalità e la cultura del rispetto delle norme, oltre che la conoscenza delle regole e procedure rappresentate nel Modello Organizzativo;
- segnalare all'Amministratore Unico eventuali possibili miglioramenti ed adeguamenti delle procedure adottate, dei processi e dell'organizzazione posta a presidio di essi, alla luce dei risultati degli audit di cui si è fatta menzione.

V

L'ODV da atto che non sono giunte segnalazioni di commissione o di tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, ovvero di violazione o elusione fraudolenta del Modello Organizzativo.

Non sono emerse criticità tali da imporre misure e prescrizioni.

Torino, 20 febbraio 2025

Avv. Andrea Castelnuovo

Avv. Edoardo Griffa