
**Modello di organizzazione, gestione e controllo per la
prevenzione dei reati**

(D.Lgs. 231/2001)

Revisione 2025

PARTE GENERALE

INDICE

1. INTRODUZIONE

- 1.1. INTRODUZIONE AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
- 1.2. IL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N.231
- 1.3. LE SANZIONI
- 1.4. LE AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA
- 1.5. DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

2. IL MODELLO DI ARGO SRL

- 2.1. INTRODUZIONE ALLA SOCIETÀ
- 2.2. SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO E ASSETTO ORGANIZZATIVO
- 2.3. RAPPORTI CON SOCIETÀ' COLLEGATE
- 2.4. FINALITÀ' DEL MODELLO
- 2.5. DESTINATARI DEL MODELLO
- 2.6. APPROCCIO METODOLOGICO
- 2.7. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI
- 2.8. ANALISI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO
- 2.9. ANALISI DEI RISCHI
- 2.10. LA STRUTTURA
- 2.11. PROTOCOLLI DI PREVENZIONE E SISTEMA DEI CONTROLLI

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

- 3.1. IDENTIFICAZIONE
- 3.2. DURATA IN CARICA, REVOCA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ODV
- 3.3. FUNZIONI E POTERI

4. FLUSSI INFORMATIVI

- 4.1. FLUSSI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.2. FLUSSI GENERALI

4.3. FLUSSI SPECIFICI

4.4. LINEE DI RIPORTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5. SISTEMA SANZIONATORIO

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

7. WHISTLEBLOWING

1. Introduzione

1.1. Introduzione al Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il presente documento costituisce la formalizzazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello") ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche "Decreto"). Tale documento è il frutto di un'attenta attività di analisi della struttura societaria di Argo srl (di seguito la "Società") ed ha il precipuo scopo di dotare la Società di un Modello che costituisca un'esimente dalla responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati annoverati dal citato Decreto da parte di soggetti che fanno parte della compagine societaria o che agiscono per suo conto e in suo nome.

Il Modello si compone:

- della presente "Parte Generale" in cui, dopo un richiamo ai principi del Decreto, sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento a:
 - Organismo di Vigilanza;
 - sistema disciplinare e misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello;
 - formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale.
- e di una "Parte Speciale" in cui:
 - sono identificate, in riferimento alle fattispecie di reato, le attività rilevanti nello svolgimento delle quali è astrattamente configurabile un rischio potenziale di commissione di reati;
 - sono indicati i riferimenti al Sistema di Controllo Interno¹ atto a prevenire la commissione di reati.

Con riferimento a fattispecie di reato non presenti nella Parte Speciale, si precisa che, pur essendo stati presi in considerazione in fase di analisi preliminare tutti i reati presupposto, si è ritenuta altamente remota la probabilità di commissione degli stessi; in riferimento a tali reati, comunque, la Società si conforma ai principi fondamentali espressi nel Codice Etico che forma parte integrante del presente modello oltre che ai principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale.

1.2. Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto introduce il principio della responsabilità amministrativa degli enti per specifiche tipologie di reati commessi a vantaggio o nell'interesse degli stessi, da:

- soggetti “**apicali**” quali:
 - persone che rivestono funzioni di rappresentanza;
 - persone che rivestono funzioni di amministrazione;
 - persone che rivestono funzioni di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa autonoma;
 - persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’ente.
- soggetti “**sottoposti**” alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopra menzionati.

Il Decreto si pone l’obiettivo di colpire, mediante l’irrogazione di sanzioni, direttamente l’ente e non solamente i soggetti che lo amministrano (amministratori, direttori, ecc.), sovvertendo così lo storico principio “*societas delinquere non potest*” che da sempre ha caratterizzato il diritto penale italiano.

La responsabilità della persona giuridica si aggiunge, pertanto, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

La sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte del soggetto che commette il reato esclude la responsabilità dell’ente.

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il Decreto richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione da parte dell’ente di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati sotto da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

I reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto. In particolare, la responsabilità amministrativa degli enti può conseguire dai seguenti reati:

- Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- Art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio;
- Art. 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25-bis.1 - Delitti contro l’industria e il commercio;
- Art. 25-ter - Reati societari;
- Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico;

- Art. 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25-sexies - Abusi di mercato;
- Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Art. 25-octies.1 - Reati in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti;
- Art. 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25-undecies - Reati ambientali;
- Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25-terdecies - Razzismo e xenofobia;
- Art. 25-quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Art. 25-quindecies - Reati tributari;
- Art. 25-sexiesdecies - Delitto di contrabbando;
- Art. 25-septiesdecies - Delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25-duodevicies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggisti.

La pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge n.137 del 9 ottobre 2023 ha ampliato il catalogo dei "reati presupposto".

L'art. 24, d.lgs. 231/2001 è stato infatti arricchito dalla previsione di due nuove fattispecie di reato. Si tratta delle fattispecie di "Turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.) e "Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti" (art. 353-bis c.p.).

L'art. 25-octies.1, d.lgs. 231/2001, invece, è stato integrato con l'aggiunta della fattispecie di reato di "Trasferimento fraudolento di valori", prevista all'art. 512-bis c.p.

1.3. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio definito dal Decreto a fronte del compimento dei reati sopra elencati prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- la sanzione **pecuniaria**, la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- la sanzione **interdittiva** (non prevista per reati societari e abusi di mercato) che può consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - la confisca del prezzo o del profitto del reato;
 - la pubblicazione della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale.

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva. L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la società o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Le misure cautelari interdittive e reali

Nei confronti della società sottoposta a procedimento può essere applicata, in via cautelare, una misura cautelare interdittiva o reale.

Le misure cautelari interdittive – che consistono nell'applicazione temporanea di una sanzione interdittiva – sono disposte in presenza di due requisiti:

- a. quando risultano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità della società per un illecito amministrativo dipendente da reato (i gravi indizi sussistono ove risulti una delle condizioni 9 previste dall'art. 13 del Decreto: la società ha tratto dal reato - compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; in caso di reiterazione degli illeciti;
- b. quando vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le misure cautelari reali consistono, invece, nel sequestro preventivo e nel sequestro conservativo. Il sequestro preventivo ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, laddove il fatto di reato sia attribuibile alla società, non importando che sussistano gravi indizi di colpevolezza a carico della società stessa.

Il sequestro conservativo ha ad oggetto beni mobili o immobili della società nonché somme o cose alla stessa dovute, qualora vi sia fondato motivo di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

1.4. Le azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa

Il Decreto prevede espressamente (artt. 6 e 7) che la responsabilità amministrativa dell'ente sia esclusa qualora l'ente si sia dotato di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati disciplinati dal Decreto e se lo stesso sia stato efficacemente attuato.

Si noti che, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, esiste una differenza di disciplina e di regime probatorio per le ipotesi di reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti. In particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, per beneficiare dell'esimente stabilita nel Decreto, è necessario che l'ente provi che:

- sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire simili reati;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo stesso;
- l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente il Modello.

In ipotesi di reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale è la pubblica accusa a dover fornire prova che:

- non sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire simili reati;
- il verificarsi del reato sia dipeso dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Dunque, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello darà luogo, in ogni caso, alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Qualora i reati di cui al Decreto siano stati commessi da soggetti "sottoposti", la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello non determinerà per ciò stesso la responsabilità dell'ente, essendo

necessario che la pubblica accusa provi che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In tale ultimo caso, dunque, la pubblica accusa dovrà provare che vi sia stata la cosiddetta "colpa di organizzazione".

Un Modello è ritenuto efficace (art. 6, comma 2 del Decreto) se soddisfa le seguenti esigenze:

- individua le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i c.d. reati presupposto ("mappatura" delle attività a rischio);
- prevede specifici protocolli diretti a descrivere le procedure operative, programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definisce le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Un Modello è efficacemente attuato se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- una verifica periodica e, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività ovvero modifiche legislative, la modifica dello stesso;
- irrogazioni di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello;
- nel sistema disciplinare, 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.

In concreto è possibile affermare che la Società, per poter essere esonerata dalla responsabilità amministrativa, deve dotarsi di presidi etico-comportamentali ai quali ispirarsi nello svolgimento delle attività aziendali. A tal fine risulta necessaria l'adozione di un Codice Etico che statuisca principi generali di comportamento. Risulta, altresì, necessario definire una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, di attuare una segregazione delle funzioni, nonché di ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti. Ed ancora, formalizzare procedure aziendali manuali ed informatiche destinate a regolamentare lo svolgimento delle attività (una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla "segregazione dei compiti" tra coloro che svolgono fasi cruciali di un processo a rischio), assegnare poteri autorizzativi e di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, nonché, infine, comunicare al personale in modo capillare, efficace, chiaro e dettagliato tutti siffatti presidi. Su tale sistema vigila l'Organismo di Vigilanza, caratterizzato da sostanziale autonomia, indipendenza e professionalità, valutando l'adeguatezza del modello e vigilando sul suo funzionamento, operando con continuità di azione.

1.5. Delitti commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto prevede, inoltre, che la responsabilità amministrativa dell'ente possa configurarsi anche qualora i reati di cui al Decreto siano commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché:

- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- il reato sia stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente ai sensi dell'art. 5, comma 1 del Decreto;
- ricorrano i presupposti di cui agli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice penale.

2. Il Modello di Argo srl

2.1. Introduzione alla Società

La Argo è una società Armatrice e di Gestione navale costituitasi nel 1999, anno in cui la stessa, in conformità alla normativa cogente in materia di sicurezza delle navi e della prevenzione dell'inquinamento (codice Internazionale di Gestione della Sicurezza - ISM Code), ha ottenuto il Certificato DOC "Document of Compliance" rilasciato dalle Amministrazioni di Bandiera (Italiana -Bahamas - Saint Vincent & Grenadines) per la gestione di navi "diverse dalle nave da carico", e nello specifico di navi speciali adibite alla ricerca scientifica e industriale e di supporto ad attività nell'ambito off-shore.

2.2. Sistema di Governo Societario e Assetto Organizzativo

Sistema di governo societario

In relazione al Sistema di Governo societario, la Argo srl è caratterizzata da un assetto organizzativo idoneo a promuovere l'efficienza e la correttezza della gestione. Tale condizione viene soddisfatta dalla presenza di un Amministratore Unico in carica dal 20.08.2018 fino a revoca, nella persona di Mario Attanasio al quale vengono attribuiti tutti i poteri di amministrazione previsti dallo Statuto sociale per il compimento degli atti sociali.

Allo stesso Amministratore Unico spetta anche la rappresentanza legale della società, ovvero l'agire in nome e per conto della Argo srl così come previsto dallo Statuto sociale.

Il Controllo legale dei conti è stato affidato alla società di revisione Deloitte & Touche spa di Napoli nominata il 9 gennaio 2024 incaricata della revisione contabile e la verifica delle scritture contabili in base ai principi contabili vigenti.

Assetto organizzativo

L'assetto organizzativo è stato strutturato mediante la ripartizione in Dipartimenti in base alle aree operative interne della Argo.

Dipartimento Tecnico - Responsabile della gestione tecnica della flotta;

Dipartimento Acquisti e Logistica - Responsabile della pianificazione degli acquisti consentendo il reperimento di materiali e servizi utili agli approvvigionamenti della flotta;

Dipartimento Qualità - Responsabile della conformità agli standard ISO 9001, 14001 e 45001 per il rispetto delle normative ambientali e di sicurezza sia a bordo delle unità presso gli uffici a terra;

Dipartimento Amministrazione, Finanza e controllo - Responsabile della contabilità generale, della tesoreria, della predisposizione del bilancio e del controllo di gestione.

Dipartimento ISM - Responsabile della istituzione, attuazione e corretto mantenimento da parte delle società dei sistemi di gestione della sicurezza sia a bordo sia a terra;

Dipartimento Operativo - Responsabile della esecuzione delle commesse e della elaborazione delle offerte.

Dipartimento Informatico - Responsabile gestione e sicurezza dell'infrastruttura tecnologica (server, reti, data center, dispositivi hardware e software etc.).

2.3. Rapporti con società collegate

La Argo srl detiene il 100% del capitale sociale della partecipata Argo Crew srl esercitando pertanto il totale controllo di tale società operante nel settore del recruitment di personale navigante.

2.4. Finalità del Modello

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, ARGO SRL ha deciso di adottare il Modello nella convinzione che lo stesso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i propri stakeholder (dipendenti e terzi con i quali la società a qualsivoglia titolo si relaziona) nell'adozione di comportamenti corretti e in linea con la propria politica valoriale.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di corporate governance;
- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo ai rischi collegati alle condotte illecite;
- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Argo srl nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia sul piano penale che amministrativo non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Argo srl che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi (anche nel caso in cui Argo srl fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono contrari ai principi etici ai quali la Società intende attenersi;
- consentire ad Argo srl un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

2.5. Destinatari del Modello

Le disposizioni del Modello si applicano:

- agli Amministratori e a tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, della Società o comunque di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ai soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti, coloro che sono legati da contratto di lavoro intermittente, part time, contratto di inserimento, dipendenti distaccati presso altra impresa);
- ai soggetti che, pur essendo esterni alla compagine societaria, siano ad essa legati da rapporti di "subordinazione" o "parasubordinazione" (es. consulenti esterni, coloro che sono legati da un

contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero altri soggetti legati da un vincolo contrattuale o normativo che li assoggetta alla vigilanza e al controllo della Società).

2.6. Approccio metodologico

Il presente Modello è stato elaborato in ottemperanza alle indicazioni prescritte dalla normativa di riferimento (art. 6 del Decreto) nonché sulla base delle Linee Guida elaborate da Confindustria; recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

La sua predisposizione è stata conseguita attraverso una serie di attività, suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di analisi, prevenzione e gestione dei rischi di seguito descritte.

Premessa metodologica: concetto di "rischio accettabile"

Di particolare rilievo ai fini della costruzione del Modello è il concetto di "rischio accettabile".

Il rischio è ritenuto tale quando i controlli aggiuntivi introdotti per prevenire la commissione dei reati "costano" più della risorsa da proteggere (es. le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigile armato). Ciò che, infatti, rileva è la necessità di definire quale sia il limite alla quantità/qualità dei presidi da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati, oltre la quale l'introduzione di tali strumenti di prevenzione risulti eccessivamente gravoso. D'altronde, in assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è, difatti, virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. In settori differenti siffatta valutazione ruota attorno alla logica economica dei costi, che, tuttavia, nel contesto del D. Lgs. 231/01, non può costituire un riferimento utilizzabile in via esclusiva.

Si ritiene, dunque, che la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, sia rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c). Diversamente, nei casi di reati di natura colposa, la soglia concettuale di accettabilità si ritiene sia rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti, ad esempio, dalle norme prevenzionistiche). Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di natura colposa.

2.7. Mappatura delle attività a rischio e analisi dei rischi potenziali

Il Decreto prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

La Società ha, dunque, proceduto all'analisi del contesto aziendale al fine di mappare le aree di attività nel cui ambito possano essere commessi i reati rilevanti ai sensi del Decreto.

L'identificazione delle attività aziendali e delle aree a rischio è stata attuata attraverso il preventivo esame del corpus normativo aziendale (organigramma, processi principali, procedure, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e il successivo svolgimento di incontri con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura aziendale.

In tale ambito sono stati individuati i reati potenzialmente realizzabili nell'ambito delle attività aziendali.

2.8. Analisi del sistema di controllo interno

Individuate le attività a rischio e i relativi reati potenziali, si è proceduto con un'analisi dei controlli preventivi esistenti a presidio volta a formulare un giudizio di idoneità e individuare, ove necessario, le opportune azioni migliorative.

In tale fase si è, pertanto, provveduto alla rilevazione dei presidi di controllo interno esistenti (procedure formali e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, ecc.) attraverso l'analisi della relativa documentazione e lo svolgimento di una serie di interviste ai responsabili delle attività.

Nell'ambito delle attività di *risk assessment*, sono state analizzate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo:

- procedure operative;
- sistema autorizzativo;
- sistema di monitoraggio e di gestione della documentazione;
- principi etici formalizzati;
- sistema disciplinare;
- comunicazione al personale e relativa formazione.

2.9. Analisi dei rischi

L'attività di mappatura dei "rischi 231" è consistita in un processo finalizzato a identificare i reati presupposto astrattamente connessi alle condizioni generali di Argo srl e ad isolare quelli più probabili da quelli che manifestano rischi modesti o inesistenti, consentendo così di concentrare l'analisi dei rischi e la progettazione dell'aggiornamento del Modello sulle aree effettivamente critiche per la Società.

La mappatura dei rischi ha comportato una ricognizione generale dell'attività, dell'assetto istituzionale ed organizzativo della Società ed è consistita nella messa in opera delle azioni di:

- analisi e valutazione dell'attività oggetto dello scopo sociale societario esplicitato nelle sue diverse manifestazioni, avvenute attraverso l'esame dei documenti istituzionali quali gli Statuti, i Bilanci, i Piani di sviluppo e le analisi statistiche rimessi all'attenzione;
- analisi e valutazione in generale del sistema organizzativo voluto dalla Società, dell'organigramma societario e delle ramificazioni operative della società;
- analisi e valutazione dei protocolli comportamentali vigenti e delle procedure e istruzioni operative adottate, in particolare delle procedure 231 già esistenti;
- analisi e valutazione del sistema di rappresentanza e di direzione della Società individuando i ruoli Apicali e verificando l'assetto istituzionale con riferimento al sistema di governo, ai poteri di rappresentanza e direzione anche di fatto, alle deleghe di funzioni in essere, alle procure e ai livelli di autonomia esistenti;
- individuazione degli illeciti che manifestano un nesso di relazione con l'oggetto sociale, l'assetto istituzionale ed organizzativo e il sistema di rappresentanza e di direzione dell'Ente.

Orbene, in Argo srl la mappatura dei rischi societari è stata, quindi, posta in essere attraverso l'analisi:

- della documentazione fornita dalla società;
- del Modello di Organizzazione, gestione e controllo già adottato dalla società;
- dei certificati e autorizzazioni di cui la società è in possesso.

Ciò posto, una volta stigmatizzati nel dettaglio i comportamenti che possono far incorrere la società nella responsabilità di cui al D. Lgs. 231/2001, a conclusione della mappatura dei rischi svolta, sono stati analizzati i presidi interni ed i protocolli gestionali già implementati dalla struttura organizzativa societaria.

2.10. La struttura

Il presente Modello, generalmente ispirato alle «Linee guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo deliberato ex d.lgs. 231/01» approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, consta di una parte generale, una parte speciale e di documentazione allegata.

La "Parte Generale" descrive la normativa rilevante, le regole generali di funzionamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza e il Sistema Sanzionatorio.

La "Parte Speciale" è strutturata in due differenti sezioni: una prima, in relazione alle famiglie di reato potenzialmente verificabili, individua le aree sensibili rilevanti per lo specifico contesto aziendale e detta alcune norme e principi di comportamento al fine di prevenire la commissione di fatti la cui responsabilità risulti ascrivibile all'ente; una seconda sezione, individua tutti i protocolli relativi alle singole aree di attività aziendale.

Il Modello predisposto da ARGO SRL si fonda su:

- la struttura organizzativa che definisce l'attribuzione dei compiti - prevedendo, per quanto possibile, la separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi - e i soggetti chiamati a controllare la correttezza dei comportamenti;
- la mappatura delle aree aziendali sensibili vale a dire la descrizione di quei processi nel cui ambito risulta più agevole che possano essere commessi reati;
- i processi strumentali alle aree aziendali sensibili, ovvero quei processi attraverso i quali vengono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi in grado di supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio reato;
- l'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative corrette per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali sensibili;
- l'indicazione dei soggetti che intervengono a presidio di tali attività, nei ruoli auspicabilmente distinti sia di esecutori sia di controllori, ai fini di una segregazione dei compiti di gestione e di controllo;
- l'adozione di un sistema di poteri aziendali, coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società;

- l'attuazione di un piano di informazione e formazione dei soggetti aziendali in posizione apicale e subordinata;
- la costituzione di un Organismo di Vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e che faccia da impulso al suo aggiornamento periodico.

2.11. Protocolli di prevenzione e sistema dei controlli

Le attività precedentemente descritte si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi. Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione esposta nei paragrafi precedenti. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D. Lgs. 231/01 definisce «specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire».

Di seguito sono elencate le componenti generalmente riconosciute quali protocolli di un sistema di controllo preventivo, che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello:

- a. sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- b. poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- c. procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. In questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;
- d. i poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definiti;
- e. il sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- f. la comunicazione e formazione a tutto il personale;
- g. il sistema di principi etici e regole di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;

Tali protocolli di controllo costituiscono presidi validi per la prevenzione di tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto, per quanto riguarda i principi di comportamenti generali ed i presidi di controllo specifici si rinvia alla Parte Speciale.

Il sistema di controllo preventivo per la riduzione del rischio di commissione dei reati costituisce, inoltre, parte integrante del più ampio sistema di controlli interni e di gestione dei rischi della Società le cui finalità sono:

- l'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- l'implementazione di un adeguato controllo dei rischi attuali e prospettici e il contenimento del rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Società;

- il rispetto dell'efficacia e efficienza dei processi aziendali;
- la tempestività del sistema di reporting delle informazioni aziendali;
- l'attendibilità e l'integrità delle informazioni aziendali, contabili e gestionali, e la sicurezza delle informazioni e delle procedure informatiche;
- la salvaguardia del patrimonio, del valore delle attività e la protezione dalle perdite, anche in un'ottica di medio/lungo periodo;
- la conformità dell'attività della Società alla normativa vigente, nonché alle direttive politiche, ai regolamenti e alle procedure interne.

L' Amministratore Unico, che ha la responsabilità ultima di tale sistema, ne assicura la costante completezza, funzionalità ed efficacia promuovendo un alto livello di integrità etica e una cultura del controllo tale da sensibilizzare l'intero personale sull'importanza dell'attività di monitoraggio.

a. Sistema organizzativo

Il sistema organizzativo è approvato dall' Amministratore Unico e/o dal Direttore Generale e formalizzato attraverso l'emanazione di comunicazioni organizzative che evidenziano compiti e responsabilità di ogni singola unità organizzativa.

b. Sistema autorizzativo

I poteri autorizzativi sono assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree considerate a rischio di reato.

Nel suo complesso, il sistema autorizzativo della Società si basa su un sistema di deleghe di funzioni e di procure formalizzato ed adeguatamente comunicato meglio descritto nel successivo punto c.

c. Sistema di controlli interni

Il sistema di controllo della Società è caratterizzato dai seguenti principi di controllo generali, posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i principi di controllo specifici presenti nelle singole Parti Speciali del Modello:

- segregazione dei compiti: applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- esistenza di procedure formalizzate: procedure formalizzate, idonee a fornire principi di comportamento, che descrivono modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- tracciabilità e verificabilità ex-post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: ogni operazione relativa ad un'area a rischio deve essere adeguatamente registrata. Verificabilità ex post del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibile, anche tramite appositi supporti documentali (da archiviare in modo sicuro e per un periodo di tempo adeguato e conforme alla normativa, laddove applicabile). Individuazione dei casi e delle modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;

- esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate: i poteri autorizzativi e di firma a) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; b) definiti e conosciuti all'interno della società.

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

- tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto di devono essere dotati di delega di funzione in tal senso;
- le procure/deleghe devono essere coerenti con la posizione ricoperta dal delegato nell'organigramma e con le responsabilità a lui attribuite e devono essere costantemente aggiornate per adeguarle ai mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega definisce i poteri del delegato, i soggetti cui il delegato riporta gerarchicamente, i poteri gestionali assegnati e/o i poteri di spesa conferiti, in coerenza con la posizione organizzativa e le funzioni assegnate.

d. Sistema di principi etici e regole di comportamento

Argo srl ha adottato un Codice Etico quale strumento che enuncia l'insieme dei principi cui la Società si ispira nei rapporti con i dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società) con i quali interagisce nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività. Il Codice Etico è un documento distinto dal Modello anche se ad esso correlato in quanto parte integrante del sistema di prevenzione di cui Argo srl si è dotata, che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti anche al di là delle disposizioni legislative e si aggiunge a quanto stabilito dal Modello stesso e dalla normativa vigente.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto rappresenta un obiettivo del Modello. In tale ottica l'adozione di un codice di condotta quale strumento di governance costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico, infatti, integrato nel più ampio sistema di governance, mira ad aumentare i presidi aziendali finalizzati a ridurre il rischio di commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto raccomandando determinati comportamenti o, viceversa, vietando talune condotte a cui sono collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

e. Controllo di gestione e flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione adottato da Argo srl garantisce:

- la pluralità dei soggetti coinvolti ed un'adeguata segregazione delle aree aziendali interessate nell'elaborazione e nella trasmissione delle informazioni;
- la tempestiva segnalazione dell'insorgenza di situazioni critiche attraverso idonei flussi informativi e di reporting.

La gestione dei flussi finanziari deve avvenire nel rispetto dei principi di tracciabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

f. Gestione della documentazione

Tutta la documentazione, interna ed esterna, è gestita con modalità che disciplinano, a seconda dei casi, l'aggiornamento, le registrazioni e l'archiviazione.

g. Comunicazione e formazione

Al personale della Società è garantita adeguata comunicazione e formazione in relazione ai processi rilevanti ai fini della conoscenza e dell'applicazione del Modello e dei protocolli ad esso relativi.

h. Sistema disciplinare

L'effettiva operatività del Modello è garantita da un adeguato sistema disciplinare che sanzioni il mancato rispetto e la violazione delle norme contenute nel Modello stesso. Simili violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, in quanto configurano violazione dei doveri di diligenza e fedeltà del lavoratore e nei casi più gravi, lesione del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente.

3. Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 comma 1, lett. b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV" o "Organismo") è nominato dall' Amministratore Unico di Argo srl ed ha struttura collegiale, ed è attualmente in composizione monocratica.

3.1. Identificazione

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali ed operative che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo; pertanto, i membri che lo compongono sono consulenti esterni, con attività di reporting al vertice aziendale.

Professionalità

L'Organismo deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere con particolare riferimento alle attività ispettive e consulenziali. Tali competenze, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività del suo giudizio. L'organismo della Argo srl è composto da professionisti esperti di materie economico-finanziarie e giuridiche con particolare riferimento alle materie di cui al D. lgs.231/01.

Continuità d'azione

L'Organismo deve:

- lavorare costantemente alla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;

- coordinarsi con una struttura interna così da garantire la continuità dell'attività di vigilanza, che nello specifico è individuata nella Direzione Generale;
- avere un proprio budget per le attività di verifica.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, il componente deve possedere i seguenti requisiti:

- non avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli Amministratori o con i soci di Argo Srl;
- non essere titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza di giudizio;
- non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non essere sottoposti a procedimenti penali, non essere condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal Decreto;
- non aver subito sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile per uno dei reati di cui al Decreto.

3.2. Durata in carica, revoca e sostituzione dei membri dell'OdV

I membri dell'ODV, restano in carica tre anni e, in ogni caso, fino alla nomina dei successori, la nomina è rinnovabile.

La cessazione dalla carica potrà essere, altresì, determinata da rinuncia, decadenza o revoca.

La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all' Amministratore Unico per iscritto.

Ove vengano meno, in relazione ad uno dei componenti dell'Organismo, i requisiti di cui al precedente paragrafo 3.1, l'Amministratore Unico, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato e gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, l'Amministratore Unico di Argo srl deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

La revoca del mandato conferito all'Organismo può essere deliberata dall' Amministratore Unico. A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza ai quali i membri dell'Organismo sono tenuti nell'esercizio delle proprie funzioni.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo, l'Amministratore Unico, provvederà a nominare un nuovo Organismo.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, l'Amministratore Unico deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

3.3. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza ("OdV") sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e controllo. Le attività e la metodologia di programmazione e lavoro che l'OdV dovrà seguire vengono qui di seguito sintetizzate.

Tenuto conto della peculiarità delle funzioni attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici ad esso richiesti, l'OdV può avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, delle altre strutture interne della Società, così come di consulenti esterni. A tal fine l'OdV:

- vigila sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruenza dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- valuta la concreta adeguatezza nel tempo del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione dei reati presupposto;
- verifica il rispetto del Sistema di Controllo Esistente e dei Protocolli previsti dal Modello e rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Responsabili dei vari processi individuati dall'OdV;
- effettua verifiche periodiche mirate su determinate operazioni compiute dalla Società, appartenenti ad un'area cosiddetta "sensibile" (d'ora in poi "Operazioni" / "Operazione");
- svolge, direttamente o attraverso risorse interne o esterne, attività ispettiva rivolgendosi direttamente alla funzione aziendale che ha curato l'Operazione, acquisisce copia di tutta documentazione disponibile, svolge colloqui diretti con i responsabili dell'Operazione, discute con essi delle eccezioni eventualmente riscontrate, propone eventuali azioni correttive;
- ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello ed il Sistema Controllo Esistente nel suo complesso;
- comunica eventuali violazioni del Modello agli organi competenti in base al Sistema Disciplinare, per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- cura il costante aggiornamento del Modello, proponendo agli organi aziendali di volta in volta competenti l'adozione delle misure ritenute necessarie o opportune al fine di preservarne l'adeguatezza e/o l'effettività.

4. Flussi informativi

4.1. Flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Il Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni della Società.

L'obbligo di istituire flussi informativi strutturati è concepito come uno strumento dell'attività di vigilanza sull'efficacia ed efficienza del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

Attività di coordinamento

A tal fine l'ODV:

- si coordina con le altre Funzioni Aziendali per: i) il miglior monitoraggio delle attività più sensibili, ii) la programmazione dell'informazione e della formazione del personale, iii) l'adozione di eventuali sanzioni da parte della Direzione del personale, iv) la diffusione più consona del Modello e del Codice Etico;
- formula all'Organo Dirigente le proposte di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, di significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività o a seguito di modifiche normative.

Attività di reporting

L'attività di reporting costituisce la sintesi delle attività poste in essere dall'OdV. I report indicheranno almeno:

- a. carenze, eccezioni, violazioni rilevate nel corso delle attività di verifica;
- b. suggerimenti, raccomandazioni per porre rimedio a quelle carenze ed eccezioni che non costituiscono violazioni;
- c. eventuali violazioni al Modello;
- d. proposte di modifiche, aggiornamento, implementazioni del Modello.

Reporting nei confronti dell'ODV

Dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV (oltre alla documentazione prevista nella successiva Parte Speciale di cui al presente Modello) ogni altra informazione riguardante:

- le notizie e i documenti relativi ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello, alle sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazioni completi di motivazione;
- i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo da cui potrebbero emergere dei profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello (ci si riferisce, per esempio, agli audit di qualità e sicurezza, alle verifiche contabili ed ai controlli e effettuati dalla Funzione di Controllo Interno istituita nell'ambito della Corporate Governance).

4.2. Flussi generali

Deve essere portata a conoscenza dell'Organismo ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo è stato istituito, quale canale dedicato di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza il seguente indirizzo di posta elettronica: odv@argosrl.com

L'obbligo di informazione ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione dei reati stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello;
- eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;
- eventuali violazioni del Codice Etico per i reati contemplati dal Modello;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare un ragionevole pericolo di commissione di reati;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti o segnalazioni preparati dai Responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della 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;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

L'Organismo valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e documentando il risultato delle sue valutazioni.

Modalità di segnalazione e tutela del segnalante

Il personale dipendente e i terzi (ad esempio fornitori, consulenti, ecc.) nel segnalare le condotte illecite di violazione del Modello e del Codice Etico che siano tali da esporre la Società "al rischio reato", e di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, sono tenuti a utilizzare l'indirizzo e-mail sopra indicato.

Tali canali assicurano la riservatezza delle segnalazioni e la segretezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

La gestione delle segnalazioni è attribuita in primo luogo all'Organismo di Vigilanza, quale destinatario principale di tali segnalazioni. Per lo svolgimento delle opportune verifiche in relazione alle segnalazioni ricevute, l'OdV potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

I segnalanti che agiscono in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Nel caso in cui, a seguito delle verifiche svolte, sia accertata la fondatezza dei fatti segnalati, l'OdV comunica gli esiti degli approfondimenti svolti all'Amministratore affinché siano intrapresi i più opportuni provvedimenti disciplinari.

4.3. Flussi specifici

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, le funzioni aziendali interessate dovranno trasmettere dei flussi informativi specifici all'Organismo.

I contenuti dei flussi informativi specifici sono individuati dall'Organismo che provvederà periodicamente ed almeno una volta l'anno al loro aggiornamento.

4.4. Linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo provvede a fornire un'informativa annuale al Amministratore Unico.

Il reporting annuale avrà ad oggetto in particolare:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento all'attività di verifica;
- le criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società sia in termini di efficacia del Modello;
- i necessari o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione;
- il piano delle attività previsto.

Inoltre, l'Organismo dovrà segnalare tempestivamente al Presidente in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da determinare in concreto il pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche organizzative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo di Vigilanza documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività);
- notizie di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, oppure di procedimenti a carico della stessa in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Presidente.

Infine, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente:

- all'Amministratore Unico, eventuali violazioni del Modello poste in essere da Dirigenti della Società;

5. Sistema Sanzionatorio

La definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso.

Conseguentemente, risulta necessario che il Modello, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, individui e sanzioni i comportamenti che possano favorire la commissione di tali reati.

Ciò premesso, devono considerarsi assoggettati al sistema disciplinare gli Amministratori, tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società - come individuati dagli artt. 2094 e ss. del c.c., ivi compresi i Dirigenti - nonché i soggetti di cui all'art. 1742 c.c. (lavoratori autonomi) che collaborino con la Società e, in generale, i consulenti.

Il sistema sanzionatorio sarà applicabile nel caso in cui siano state accertate violazioni del Modello, indipendentemente dal configurarsi di un reato e a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili:

- sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati dipendenti della Società: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello da parte dei dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione di sanzioni conservative o espulsive, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 2106 c.c., degli artt. 7 e 18 della Legge 300/1970, nonché della contrattazione collettiva applicabile. In tale ambito, i provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa sono:
 - il rimprovero verbale;
 - il rimprovero scritto;
 - la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
 - il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
 - il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);
- sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori subordinati con la qualifica di Dirigenti: la violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello da parte di Dirigenti della Argo srl, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione delle sanzioni amministrative previste dal Decreto, potranno determinare l'applicazione di sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970 e della contrattazione collettiva applicabile. L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare, a carico dei Dirigenti, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa - fermo il diritto del Dirigente alla retribuzione - nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;

- misure nei confronti degli Amministratori: in caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell' Amministratore Unico, l'Organismo informerà l'Amministratore Unico, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge;
- misure nei confronti dei Sindaci: in caso di violazione del Codice Etico da parte del Revisore Deloitte & Touche S.p.A.
- , l'Organismo informerà il Amministratore Unico, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge;
- misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner: ogni comportamento in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello potrà determinare, sulla base di opportune clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto;
- misure nei confronti dei soggetti apicali: in ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del soggetto apicale che dovesse commettere la violazione.

6. Diffusione del Modello

6.1. Comunicazione e formazione del personale

Per garantire l'efficacia del Modello, Argo srl si pone l'obiettivo di assicurarne la corretta conoscenza, da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

A tal fine, Argo srl provvede alla diffusione del Modello mediante le seguenti modalità di carattere generale:

- la creazione sul sito intranet aziendale di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente:
 - un' informativa di carattere generale relativa al Decreto e alle linee guida adottate per la redazione del Modello;
 - la struttura e le principali disposizioni operative del Modello adottato da Argo srl;
 - la procedura di segnalazione all'OdV e la scheda standard per la comunicazione, da parte dei soggetti in posizione apicale e dei dipendenti, di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

Al momento dell'adozione del Modello è inviata a tutti i dipendenti in organico una comunicazione - da parte degli organi individuati (es. Organo amministrativo, Ufficio Amministrazione e finanza, ecc.) - per avvertire che ARGO SRL si è dotata di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, rimandando al sito intranet aziendale per maggiori dettagli e approfondimenti. La comunicazione è corredata da una dichiarazione di ricevuta e accettazione da parte dei dipendenti, da trasmettere all'OdV.

Ai nuovi dipendenti è consegnata un'apposita informativa sul Modello adottato contenente una nota informativa, nel corpo della lettera di assunzione, dedicata al Decreto ed alle caratteristiche del Modello adottato.

Informativa a collaboratori esterni e partner

Tutti i soggetti esterni alla Società (consulenti, partner, ecc.) sono opportunamente informati in merito all'adozione, da parte di ARGO SRL, del Modello Organizzativo e del Codice Etico. A tal fine Argo srl comunica a tutti i suddetti soggetti l'esistenza dell'indirizzo internet nel quale è possibile visionare il Modello e il Codice etico. È inoltre richiesto loro il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

Per quanto riguarda i consulenti esterni che stabilmente collaborano con Argo srl, è cura della stessa Società prendere contatti con questi e accertarsi che detti consulenti conoscano il Modello della Società e siano disposti a rispettarlo.

Formazione

I contenuti dei programmi di formazione devono essere vagliati e avallati da un consulente esterno alla Società, esperto in materia di responsabilità amministrativa degli enti (D. Lgs. n. 231/2001) o, più in generale, in materie penalistiche, che opererà anche di concerto con l'OdV. Della formazione occorre tenere traccia formale.

La formazione può essere tenuta anche con modalità e-learning ovvero, in relazione a quei dipendenti non raggiungibili tramite sistemi informatici, mediante schede in formato cartaceo.

Formazione del personale

La formazione del personale avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione e di frequenza nonché con un test valutativo finale - che può essere tenuto anche oralmente - in grado di attestare la qualità dell'attività formativa ricevuta.

La formazione e l'aggiornamento devono essere calendarizzati all'inizio dell'anno e, per eventuali neo-cooptati con funzioni amministrative (es. componenti del C.d.A.) ovvero per eventuali neoassunti, avviene sulla base anche di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione.

La formazione deve essere suddivisa in due parti: una parte "generalista" e una parte "specificata".

La parte "generalista" deve contenere:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di best practice;
- responsabilità amministrativa dell'ente: scopo, ratio del Decreto, natura della responsabilità, novità in ambito normativo;
- destinatari del decreto;
- presupposti di imputazione della responsabilità;
- descrizione dei reati presupposto;
- tipologie di sanzioni applicabili all'ente;
- condizioni per l'esclusione della responsabilità o limitazione della stessa.

Nel corso della formazione si procede inoltre all'espletamento delle seguenti attività:

- sensibilizzazione dei presenti sull'importanza attribuita da Argo srl all'adozione di un sistema di governo e controllo dei rischi;

- descrizione della struttura e dei contenuti del Modello adottato, nonché dell'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento.

Nell'ambito della formazione riguardante la parte "specificata", ci si sofferma:

- sulla puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato;
- sull'individuazione degli autori dei reati;
- sull'esemplificazione delle modalità attraverso le quali i reati vengono posti in essere;
- sull'analisi delle sanzioni applicabili;
- sull'abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate;
- sui protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società per evitare di incorrere nelle aree di rischio identificate;
- sulla descrizione dei comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- sull'illustrazione dei comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
- sulla sensibilizzazione dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato e dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da ARGO SRL.

Con specifico riferimento ai soggetti in posizione subordinata ("altro personale", differente dal "personale apicale"), la formazione inizia con una nota informativa interna che, per i neoassunti, sarà consegnata al momento dell'assunzione. Con riferimento a tali soggetti, la parte "specificata" è di carattere eventuale e/o parziale. Inoltre, occorre rammentare che, nell'eventualità in cui sia erogata tale formazione anche sulla parte "specificata", questa sarà destinata unicamente a quei soggetti realmente a rischio di compimento di attività riconducibili al Decreto e limitatamente alle aree di rischio con le quali possono venire in contatto.

7. Whistleblowing

Per whistleblowing si intende la segnalazione di presunti illeciti di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro. Si tratta di uno strumento volto alla garanzia della libertà di espressione e al contrasto dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private.

In Italia l'argomento era già stato affrontato in forma molto embrionale dalla l. 190/2012 e quindi dalla Legge 30.11.2017 n. 179, ma trova ora una più compiuta regolamentazione con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che ha recepito la direttiva UE 2019/1937 relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

La norma racchiude importanti cambiamenti di prospettiva sul whistleblowing introducendo nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di obblighi a carico degli enti al fine di stabilire standard minimi comuni per assicurare la protezione delle persone che effettuano una segnalazione, attraverso canali di comunicazione sicuri, sia all'interno che all'esterno di un'organizzazione.

I destinatari della nuova disciplina

Per quanto riguarda il settore privato la normativa si applica a:

- tutte le aziende con più di 250 dipendenti, a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001;
- tutti i soggetti del settore privato che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati tra i 50 e i 249, a prescindere dall'adozione o meno di un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 nonché le aziende che pur non avendo un numero di dipendenti pari o superiore a 50 abbiano comunque un Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001. Tutte le Società con meno di 50 dipendenti senza il Modello 231/2001 sono fuori dall'applicazione del Decreto.

Chi può segnalare?

L'ambito di applicazione soggettivo delle disposizioni del D.lgs 24/2023 comprende:

- dipendenti o collaboratori;
- lavoratori subordinati e autonomi;
- liberi professionisti;
- tirocinanti anche non retribuiti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Quando si può segnalare?

Tutti i soggetti succitati rientrano nella categoria dei cosiddetti whistleblower e possono effettuare una segnalazione quando:

- il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento (pensionati).

Cosa può essere segnalato?

Si possono segnalare le violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Violazioni di disposizioni normative nazionali:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. gs 231/2001 (i c.d. reati presupposto quali a titolo esemplificativo la corruzione, la frode informatica o il trasferimento fraudolenti di valori);

- violazioni dei Modelli di organizzazione gestione e controllo laddove previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; sicurezza degli alimenti, salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazioni della normativa Antitrust.

Le segnalazioni possono avere oggetto anche:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente che possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti, la cui nozione dovrà essere oggetto di interpretazione.

Cosa non può denunciare il whistleblower o segnalante?

Le segnalazioni non possono riguardare le contestazioni legate a interessi di carattere personale del segnalante che attengono ai rapporti individuali di lavoro.

I canali di segnalazione

Secondo quanto previsto dalla direttiva, le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i canali di segnalazione di seguito riportati:

- canale interno;
- canale esterno (gestito da ANAC);
- divulgazioni pubbliche;
- denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Va notato che la scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Il sistema di protezione al segnalante

Il sistema di protezione ai segnalanti è volto soprattutto a garantire che il whistleblower non subisca ritorsioni, tra cui, ad esempio: il licenziamento; la sospensione; la retrocessione di grado; il mutamento di mansioni in peius; il cambiamento del luogo di lavoro; la riduzione dello stipendio; la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione; le note di merito negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria, ecc.

Inoltre, a beneficio del segnalante in buona fede, sono riconosciute anche la tutela della riservatezza, l'Inversione dell'onere della prova e la Limitazioni della responsabilità.

Tali misure di protezione si applicano non solo ai segnalanti ma anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Il canale interno di segnalazione di Argo srl

ARGO SRL ha previsto un canale interno di segnalazione che il whistleblower deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni. L'utilizzo di tale canale permette una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni. Tale scelta risponde al principio di favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa nonché di miglioramento della propria organizzazione.

La piattaforma è accessibile al link

Il canale prevede la trasmissione delle segnalazioni sia attraverso la modalità scritta che orale, oltre a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore (ove presente), delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione inoltrata con la segnalazione o successivamente.