

Spettabile

Gal Del Ducato S. Cons. r. l.

Sua Sede

RELAZIONE SEMESTRALE

I SEMESTRE 2025

Il sottoscritto, Avv. Ilaria Sgariboldi nella qualità di Organismo di Vigilanza *ex* D.lgs 231/2001 in composizione monocratica fornisce la seguente relazione semestrale sullo stato dell'aggiornamento e idoneità del Modello 231 adottato dalla società nonché sulle prossime attività da svolgere.

A. FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Preme sempre ricordare quali siano le funzioni e il ruolo dell'ODV.

Nel momento in cui entra in carica deve procedere all'esame e valutazione del modello e di tutti i suoi componenti, al fine di verificare che non sia debole, lacunoso sin dalla sua elaborazione. Se necessario, suggerisce modifiche e/o integrazioni. In sintesi, la sua attività si può sintetizzare come segue:

1. Vigilanza (sul modello, il suo funzionamento e la sua osservanza).
2. Aggiornamento del modello (risk assesment, analisi gap anche tramite consulenze esterne).
3. Formazione (promuovere, organizzare e vigilare sull'avvenuta formazione).

B. EVENTI DELLA SOCIETÀ RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS 231/2001

Per quanto a conoscenza dello scrivente ODV e dall'analisi dei documenti analizzati ai fini di tale accertamento, non si sono verificati eventi sociali rilevanti ai fini del D.lgs 231/2001.

C. STATO DI ATTUAZIONE DEL MODELLO ADOTTATO

Il modello adottato dall'ente è stato fino ad ora in grado di prevenire comportamenti e atti in violazione al D.lgs 231/2001 e delle varie norme applicabili all'ambito operativo dell'ente stesso.

Tuttavia, bisogna tenere in considerazione sia le ultime linee guida emesse dall'ANAC in data 24 settembre 2024 sul divieto di pantouflage e le numerose modifiche apportate al D.lgs 231/2001.

In particolare, per quanto riguarda le linee guida emesse da ANAC sul divieto di pantouflage, la società, nel piano triennale anticorruzione 2025-2027 adottato dal Consiglio di Amministrazione in

data 10 febbraio 2025, ha disposto che *“Per garantire il rispetto della disposizione sul pantouflage la società prevederà l’inserimento all’interno del Codice di comportamento di un dovere per il dipendente di sottoscrivere, entro un determinato termine ritenuto idoneo dall’amministrazione (ad esempio tre anni prima della cessazione dal servizio), previa comunicazione via PEC da parte dell’amministrazione, una dichiarazione con cui il dipendente prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l’impegno di rispettare il divieto di pantouflage. Ciò anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma”*.

Per quanto attiene, invece, le modifiche apportate al D.lgs 231/2001 si riportano di seguito gli articoli modificati e introdotti nella sezione *“responsabilità amministrativa da reato”* dall’ultimo aggiornamento del Modello ad oggi (cfr. il testo aggiornato del D.lgs 231/2001 in allegato):

- art. 24 modificato con la Legge 137/2023
- art. 24 bis modificato con la Legge 90/2024
- art. 25 modificato con la Legge 112/2024
- art. 25 ter modificato con il D.lgs 19/2023
- art 25 octies 1 modificato con la Legge 137/2023;
- art. 25 quinquiesdecies modificato con il D.lgs 156/2022;
- art. 25 sexdecies modificato con il D.lgs 141/2024;
- art. 25 septies decies introdotto con la Legge 22/2022;
- art. 25 duodevicius introdotto con la Legge 22/2022;
- art. 25undevicius introdotto con la Legge 82/2025.

Tutto quanto sopra descritto, si ritiene che la società debba revisionare ed eventualmente aggiornare il Modello adottato sulla base delle modifiche e delle introduzioni apportate dalle norme sopra elencate.

D. RISK ASSESMENT E GAP ANALISI

Come già descritto nella relazione iniziale, il risk assesment è un processo volto alla identificazione e valutazione delle aree maggiormente esposte a rischi che potrebbero compromettere il conseguimento degli obiettivi prefissati dal management. Nel caso specifico, l’obiettivo è un obiettivo di compliance relativo alla conformità a leggi e regolamenti a cui la Società è soggetta e il rischio è quello di commettere i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Le attività a rischio reato vanno riviste ogni qualvolta ci siano delle modifiche esterne all’ente come, per esempio, modifiche legislative ma soprattutto al variare delle condizioni interne dell’ente, per esempio il cambio dei componenti del CDA.

In virtù di quanto detto al punto che precede in tema di modifiche legislative, si ritiene che l’attività di risk assesment vada eseguita nuovamente.

La gap analysis consiste, invece, nella valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè, ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Il controllo interno è un processo, attuato dal Consiglio di Amministrazione, dai dirigenti e da altri soggetti della struttura aziendale, finalizzato a fornire una ragionevole assurance sul conseguimento di obiettivi operativi, di reporting e di compliance.

Con riferimento a ciascuna attività sensibile, il Sistema di Controllo viene valutato in relazione ai seguenti aspetti:

- (i) esistenza di un sistema formalizzato di poteri/deleghe e/o disposizioni organizzative/job description per la definizione di ruoli e responsabilità dei soggetti;
- (ii) separazione dei compiti tra le persone che svolgono fasi/attività cruciali;
- (iii) esistenza di contrattualistica a regolamentazione di rapporti esistenti con soggetti terzi (fornitori, outsourcer, ecc.);
- (iv) esistenza di policy/procedure formalizzate che sovrintendono alle attività in esame;
- (v) tracciabilità e verificabilità ex post dei flussi informativi/documentali riferiti alla specifica fase (archiviazione);
- (vi) esistenza di sistemi informativi a supporto/presidio delle attività.

Lo scrivente ODV sarà in grado di esprimere un giudizio sull'efficienza del SCI nella relazione annuale dovendo attendere di verificare i processi decisionali e operativi interni per almeno un esercizio completo.

E. FLUSSI INFORMATIVI

Ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettera a) D. Lgs. 231/2001, l'Ente non risponde se prova che *“l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi?”*.

Nelle Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo è previsto che l'attività di comunicazione, divulgazione, formazione deve essere capillare, efficace, autorevole (cioè, emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Inoltre, occorre consentire l'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello. È compito dell'ODV verificare che le attività di Comunicazione, Divulgazione e Formazione siano svolte efficacemente.

Come già segnalato, sembrerebbe che sul sito aziendale venga tempestivamente pubblicata ogni comunicazione utile alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, con efficacia sia all'interno sia all'esterno dell'ente.

Ho anche verificato a campione tre contratti stipulati con tre soggetti differenti (Area Consulting S.r.l. del 17 dicembre 2024, Dott. Andrea Bertolotti del 29 ottobre 2022, Aisfor S.r.l. del 5 maggio 2023) e ho appreso che solo nel contratto stipulato con Area Consulting S.r.l., è contenuta la “*Clausola contrattuale 231 (osservanza del codice etico e del modello organizzativo ex d.lgs.231/2001)*”.

È doveroso ricordare che, l'apposizione della clausola sopra citata, è sicuramente un ottimo e dovuto strumento di informazione verso i terzi contraenti dell'organizzazione dell'ente. Si consiglia, pertanto, di inserirlo in ogni contratto, anche in quelli non redatti direttamente dall'Ente.

Si consiglia, inoltre e come già detto, uno strumento di comunicazione interno all'ente (*i.e.* comunicazioni via mail contestuali alla pubblicazione sul sito internet con ricevuta di avvenuta lettura) utili ai fini della conoscibilità degli atti ai componenti aziendali interni.

Preme precisare che il compito dell'ODV è solo quello di vigilare e dare impulso. L'obbligo informativo resta a carico dell'organo dirigente dell'ente.

F. EVENTUALI VIOLAZIONI/IRREGOLARITÀ

Ad oggi, non sembrerebbero essere state commesse delle violazioni e/o delle irregolarità da parte dell'Ente e dei soggetti ad esso riferibili. Lo scrivente ODV non ha, peraltro, ricevuto segnalazioni di alcun genere in tal senso.

Inoltre, come il modello adottato predispone, è stata cura dell'ODV verificare il bilancio approvato al 31 dicembre 2024 e la relativa relazione del revisore dalla quale non emerge alcun evento sintomatico di violazione del Modello 231. Quest'ultima circostanza è stata anche confermata in sede di audizione da parte dell'ODV del sindaco unico con compiti di revisione, Dott. Tiziano Niglio.

Infine, tramite confronto con il responsabile della protezione dati della società, Avv. Gabriele Borghi, è stata accertata da parte dell'ODV l'assenza di violazioni in tema di trattamento dei dati personali, nell'esercizio delle procedure aziendali in vigore in materia di privacy che prevedono e descrivono la protezione fisica dei dati, l'utilizzo dei sistemi informativi, i controlli specifici e prevedono la definizione delle funzioni responsabili dei sistemi medesimi.

G. FORMAZIONE

In sede di prima relazione, “*L'ODV è tenuto a promuovere iniziative per la formazione, supervisionando tutto il processo, coordinandosi eventualmente anche con il responsabile del personale.*”

Al tal fine, proporrei una sessione di formazioni con l'ausilio dello studio CREA che ha redatto e aggiornato il modello adottato dalla società e che, quindi, lo conosce bene, e coglierei l'occasione per fare anche una sessione di analisi del modello e confronto con lo studio che lo ha redatto e aggiornato in modo tale da valutarne l'attualità”.

Successivamente a tale relazione il direttore della società si è mosso per la realizzazione di un corso di formazione come sopra consigliato e con mail del 12 maggio 2025 ha riferito quanto segue:
“Gent.mo Avv. Sgariboldi, abbiamo ricevuto la quotazione per 3 ore di formazione ma il Consiglio di Amministrazione ritiene che sia meglio procedere alla raccolta di offerte per la revisione del modello, inserendo a conclusione dell’aggiornamento una specifica seduta formativa.

Pertanto, nel mese di Giugno procederemo alla raccolta dei preventivi.

La ringrazio anticipatamente, se vorrà segnalarci possibili studi legali a cui richiedere un preventivo.

Cordiali saluti.

Giovanni Pattoner?”.

Ad oggi, lo scrivente ODV non è ancora stato informato sulle decisioni del CDA relative alla questione *de quo*.

Tanto si doveva.

Piacenza, 7 agosto 2025

L’Organismo di Vigilanza

Avv. Ilaria Sgariboldi