



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

N° VERSIONE	DATA	NOTE
01	[02.02.2022]	Prima emissione
02	[30.01.2023]	Sottoscrizione nuovo A.U.
03	[09.08.2023]	Sottoscrizione A.A.; Cessione proprietà e Revisione generale

INTRODUZIONE

A tutti gli Organi Sociali, ai Dipendenti, al management e ai collaboratori di Seap Corporation S.r.l. (“**SEAP CORP**” o la “**Società**”).

Tutte le società del Gruppo SEAP, i loro vertici, il management e tutti i dipendenti sono fermamente impegnati a svolgere ogni attività di propria competenza con lealtà, correttezza, trasparenza e onestà e nel rispetto della legalità.

L’integrità etica e il rispetto delle leggi e delle linee guida di comportamento sono un dovere costante e incondizionato di tutti noi.

Per questa ragione, abbiamo adottato questo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “**Modello**” o “**Modello 231**”), in linea con le prescrizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Il Modello 231 è molto importante perché serve a guidare le vostre azioni e ad assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell’interesse della Società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni locali e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

La Società disapprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme rispetto ai principi etici, alle leggi e alle previsioni del Modello, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l’interesse della Società ovvero con l’intenzione di portare un vantaggio all’azienda.

Chiediamo a ciascuno di voi di attivarsi per una tempestiva segnalazione ogni volta che vi sia la percezione di un comportamento non in linea con il Modello da parte di chiunque, che si tratti di colleghi, collaboratori, fornitori o altre terze parti, così come dei vertici della Società.

Vi ricordiamo che questo può essere fatto inoltrando una segnalazione direttamente all’Organismo di Vigilanza nominato in base a questo Modello 231. Come troverete scritto anche in questo Modello, la Società tutela la riservatezza delle persone che sollevano in buona fede queste segnalazioni e vieta qualsiasi ritorsione nei loro confronti.

Ci affidiamo alla massima collaborazione di tutti, al fine di continuare a "fare la cosa giusta", garantire la legalità e la trasparenza e proteggere i nostri team, la nostra attività e le comunità che serviamo, per diventare un esempio positivo nel nostro settore di business.

Grazie per il vostro impegno.

Gli Amministratori

Sergio Vella e Dario Vella

INDICE

Introduzione	2
DEFINIZIONI	7
CAPITOLO 1 : IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....	10
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento	10
1.1.1 La responsabilità ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001	10
1.1.2 I Reati.....	11
1.2 L'adozione del “modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....	13
CAPITOLO 2 : LA SOCIETÀ, IL GRUPPO, LA GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO	16
2.1 La Società.....	16
2.2 L'assetto organizzativo della Società	16
2.2.1 L'Assemblea.....	16
2.2.2 L'organo amministrativo.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.2.3 Compliance in materia di Salute e Sicurezza	16
CAPITOLO 3 : L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	18
3.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	18
3.2 Ambito di applicazione del Modello	19
3.3 Elementi portanti e principi ispiratori del Modello.....	19
3.4 Adozione del Modello	20
3.5 L'approccio basato sul “rischio accettabile”.....	20
3.6 Struttura del Modello	22
3.7 Criteri di predisposizione del Modello	22
3.7.1 Fasi	22
3.7.2 Metodologia adottata per la predisposizione della Parte Speciale del Modello	
23	
3.8 Destinatari del Modello	24
CAPITOLO 4 : L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
4.1 Nomina dell'Organismo di Vigilanza	25
4.2 Requisiti di eleggibilità	25

4.2.1	Autonomia e indipendenza rafforzati	25
4.2.2	Onorabilità e cause di ineleggibilità.....	27
4.2.3	Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.....	28
4.2.4	Continuità d'azione.....	28
4.3	Durata in carica.....	29
4.4	Funzione dell'Organismo di Vigilanza	30
4.5	Poteri dell'Organismo di Vigilanza	34
4.6	Regole di convocazione e di funzionamento	36
4.7	Reportistica dell'Organismo di Vigilanza.....	36
4.8	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	37
4.9	Segnalazioni e comunicazioni all'Organismo di Vigilanza	39
4.10	Obblighi di riservatezza.....	40
4.11	Raccolta e conservazione delle informazioni	40
CAPITOLO 5 : LA SELEZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.....		41
5.1	Selezione dei Dipendenti.....	41
5.2	Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	41
5.2.1	La comunicazione iniziale.....	42
5.2.2	La formazione.....	42
5.3	Ingaggio e informazione delle Terze Parti.....	43
CAPITOLO 6 : IL SISTEMA DISCIPLINARE		44
6.1	Funzione del sistema disciplinare.....	44
6.2	Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	44
6.3	Misure nei confronti dei Dipendenti.....	45
6.4	Misure nei confronti dei dirigenti	47
6.5	Misure nei confronti dell'organo amministrativo	47
6.6	Misure nei confronti dei Sindaci	48
6.7	Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	48
6.8	Misure nei confronti delle Terze Parti.....	48

CAPITOLO 7 : LE VERIFICHE SULL’ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	49
CAPITOLO 8 : LE COMPONENTI DEL MODELLO.....	50
8.1 Gli elementi del Modello.....	50
8.2 Elementi organizzativi del Modello	50
8.3 I Presidi Generali di controllo	50
8.3.1 Sistema di deleghe e poteri	50
8.3.2 Segregazione	51
8.3.3 Tracciabilità e archiviazione.....	52
8.3.4 Sistema di gestione dei processi esternalizzati	52
8.3.5 Sistema di gestione e controllo dei flussi finanziari	53
8.3.6 Sistema di remunerazione.....	53
8.3.7 Controlli e monitoraggio.....	54
8.3.8 Flussi informativi e segnalazioni.....	54
8.3.9 Clausole contrattuali	54
8.3.10 Sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro.....	54
8.4 Protocolli della Parte Speciale	56

DEFINIZIONI

- “Attività Sensibili”: le attività svolte dalla Società esposte al rischio di commissione dei Reati.
- “CCNL”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti della Società (compresi i dirigenti).
- “Destinatari”: coloro che sono indicati nel paragrafo 3.8 del presente Modello.
- “D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”: il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.
- “Fornitori”: fornitori di beni e servizi della Società, professionali e non, inclusi quelli di natura finanziaria.
- “Gruppo”: le società che, direttamente o indirettamente, sono controllate da SEAP CORP o che sono soggette al medesimo controllo, secondo il significato di “controllo” previsto dall’art. 2359 c.c.
- “Linee Guida di Confindustria”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria, nell’ultima versione pubblicata nel mese di giugno 2021.
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001.
- “Organi Sociali”: gli Amministratori e, ove nominati, il Collegio Sindacale o il Sindaco Unico della Società.
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio a titolo esemplificativo, l’Autorità Giudiziaria, le Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni italiane e straniere, nazionali e locali, la Consob, l’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, il Garante per la protezione dei dati personali, Borsa Italiana S.r.l., l’Autorità per l’energia elettrica, il gas e il sistema idrico e le altre Autorità di vigilanza, italiane ed estere, o soggetti privati agli stessi equiparabili, nonché i relativi funzionari e organi interni.

- “Terze Parti”: i soggetti terzi indipendenti che svolgono la loro attività fornendo beni e/o prestando servizi anche nell’interesse della Società e in relazione alle Attività Sensibili disciplinate dal presente Modello. Rientrano nell’ambito delle Terze Parti anche i consulenti, gli appaltatori, i fornitori, gli eventuali intermediari e/o agenti e i Partner che svolgano la loro attività nell’interesse della Società e in relazione ad una o più Attività Sensibili.
- “Partner”: i soggetti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di rapporto di collaborazione contrattualmente regolato (associazione temporanea d’impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito di Attività Sensibili.
- “Pubblici Ufficiali”: (i) chiunque eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa; (ii) chiunque agisca in qualità ufficiale in nome o per conto di (i) una Pubblica Amministrazione di uno Stato, a livello locale, nazionale o federale, (ii) un’agenzia, ufficio o organo dell’Unione Europea o di una Pubblica Amministrazione di uno Stato, (iii) laddove previsto dalla normativa dello Stato di riferimento, un’impresa di proprietà, controllata o partecipata da una Pubblica Amministrazione di uno Stato, a meno che tale impresa non operi su normale base commerciale nel mercato di riferimento, ossia su una base sostanzialmente equivalente a quella di un’impresa privata, (iv) un’organizzazione pubblica internazionale, quali ad esempio la Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo, la Banca Internazionale per la Ricostruzione e lo Sviluppo, il Fondo Monetario Internazionale, la Banca Mondiale, le Nazioni Unite o l’Organizzazione Mondiale del Commercio o (v) un partito politico, un membro di un partito politico o un candidato a una carica politica, italiano o straniero; (iii) qualunque incaricato di un pubblico servizio, da intendersi come un soggetto che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio (cioè un’attività che è disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima). Sono esclusi lo svolgimento di semplici mansioni di ordine e la prestazione di opera meramente materiale.
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001.
- “SEAP CORP” o la “Società”: Seap Corporation S.r.l., con sede legale in Aragona (AG), Via Miniera Taccia Caci Pirandello snc.
- “Sistema dei Poteri”: l’insieme delle deleghe e delle procure conferite nell’ambito della Società, nonché gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti alle Terze Parti.

- “Società Controllate”: le eventuali società controllate dalla Società ai sensi dell’art. 2359 c.c.

CAPITOLO 1 : IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

1.1.1 La responsabilità ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

L'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati (reati cd. presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- (a) da persone “apicali”, ossia persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- (b) da persone “sottoposte alla direzione o alla vigilanza” di uno dei soggetti apicali indicati alla lettera precedente (e quindi tutti i dipendenti non dirigenti e anche le Terze Parti).

Pertanto, nel caso in cui da parte di queste persone venga commesso uno dei reati cd. presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità “amministrativa” della società.

Tale disciplina mira, dunque, a coinvolgere gli enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse (nell'ottica della politica d'impresa adottata) o a loro vantaggio (al fine di conseguire un beneficio patrimoniale dalla commissione del Reato). Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche

L'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Inoltre, che le fattispecie incriminatrici previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano per la società la responsabilità prevista dal Decreto. In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui la società, ai sensi dell'articolo 26 *“impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento”*.

1.1.2 I Reati

La tipologia dei reati c.d. presupposto è molto ampia e include le seguenti fattispecie:

- (i) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- (iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D. Lgs. 231/2001);
- (iv) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- (v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1 del D. Lgs. 231/2001);
- (vi) reati societari (art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001);
- (vii) corruzione tra privati ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 *ter*, comma 2, par. s) *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- (viii) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del D. Lgs. 231/2001);
- (ix) reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1 del D. Lgs. 231/2001);

- (x) reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xi) reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xii) reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (xiii) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xiv) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xv) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies* 1 D. Lgs. 231/2001);
- (xvi) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xvii) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25 *decies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xviii) reati ambientali (art. 25 *undecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xix) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xx) delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xxi) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xxii) reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xxiii) contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- (xxiv) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- (xxv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* D.Lgs. 231/2001).

Tuttavia, **non tutti i reati presupposto sono effettivamente ipotizzabili** in relazione all'attività della Società.

All'esito dell'attività di *risk assessment* è emerso che il rischio relativo alle seguenti categorie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 è stato valutato come non concretamente ipotizzabile per la Società:

- a) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1 del D. Lgs. 231/2001);
- b) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1 D. Lgs. 231/2001);
- c) reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del D. Lgs. 231/2001);
- d) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies* 1 D. Lgs. 231/2001);
- e) reati ambientali (art. 25 *undecies* del D. Lgs. 231/2001);
- f) delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- g) reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- h) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- i) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* D.Lgs. 231/2001).

Nella **Parte Speciale del Modello** sono specificamente elencati e presidiati quei reati che, in base all'attività di valutazione del rischio (*risk assessment*) descritta più diffusamente nel successivo paragrafo 3.5, sono stati considerati potenzialmente rilevanti nell'espletamento delle attività aziendali.

1.2 L'adozione del “modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la società dimostri:

- (a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- (b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- (c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- (d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che il modello di organizzazione e controllo – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati – debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati (c.d. Attività Sensibili);
2. prevedere, o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
6. prevedere uno o più canali che consentano ai Dipendenti della Società di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del presente modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le attività di gestione della segnalazione;
7. prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
8. prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

9. prevedere nel sistema disciplinare di cui al precedente punto 5 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 infondate¹.

¹ I requisiti di cui ai numeri da 6 a 9 sono stati introdotti dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” (c.d. “*Whistleblowing*”). La procedura di whistleblowing è stata ulteriormente rafforzata con l’entrata in vigore del D.Lgs. n. 24 del 10/03/2023 “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”.

CAPITOLO 2 : LA SOCIETÀ, IL GRUPPO, LA GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

2.1 La Società

SEAP CORPORATION S.r.l. è una società con sede in Italia che ha per oggetto sociale la assunzione e cessione di partecipazioni in altre società.

2.2 L'assetto organizzativo della Società

Il capitale sociale è pari a € 210.000,00 ed è suddiviso in due partecipazioni – ciascuna corrispondente al 50% del capitale sociale – dalla società Caterina S.r.l. (c.f. 03082870845) di proprietà e amministrata dal Sig. Dario Vella e dalla società Nicolò S.r.l. (c.f. 13052030965) di proprietà e amministrata dal Sig. Sergio Vella.

La forma giuridica adottata è quella della società a responsabilità limitata e il sistema di *governance* è composto da Assemblea e due amministratori.

2.2.1 L'Assemblea

L'Assemblea è competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla legge e dallo Statuto. In particolare, è riservata all'Assemblea la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci.

2.2.2 Gli Amministratori

Gli Amministratori sono due e sono investiti di uguali e identici poteri da esercitare in maniera disgiunta e congiunta.

Ciascuno di essi è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione e la gestione della Società e a tal fine può compiere tutti gli atti e tutte le operazioni sia di ordinaria di straordinaria amministrazione, con la sola esclusione di quegli atti e di quelle operazioni che la legge o lo statuto della Società riservano espressamente ai soci.

Agli Amministratori spettano la rappresentanza legale della Società e a quest'riporta la c.d. "prima linea" di *management*, responsabile dello svolgimento delle attività aziendali, alcune delle quali sono attualmente svolte in regime di esternalizzazione anche in favore delle altre società del Gruppo.

2.2.3 Compliance in materia di Salute e Sicurezza

L'organizzazione è completata dalle figure dedicate alla compliance Salute e Sicurezza: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, gli Addetti di

Primo Soccorso e gli Addetti Antincendio ed Evacuazione. Tutti questi soggetti riportano al Datore di Lavoro Delegato.

CAPITOLO 3 : L'ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

La Società è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei Reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali e Terze Parti. Inoltre, la Società è consapevole che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *Corporate Governance* in quanto limitano il rischio di commissione dei Reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

La predisposizione ed attuazione del Modello è stata effettuata nella convinzione che la stessa – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire, oltre che una circostanza esimente ai sensi della disciplina italiana della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato contenuta nel D. Lgs. 231/2001, un fondamentale strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

Pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo per la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle Attività Sensibili della Società, dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai destinatari del Modello, nonché di specifiche attività di controllo, tutte finalizzate a prevenire la commissione dei Reati.

In particolare, mediante l'individuazione delle Attività Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- sviluppare in tutti coloro che operano nell'ambito delle Attività Sensibili della Società la consapevolezza di poter determinare - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;

- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati.

3.2 Ambito di applicazione del Modello

Il presente Modello 231 riguarda tutte le attività svolte dalla Società che saranno individuate come potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (c.d. Attività Sensibili).

È molto importante sottolineare che il Modello copre anche le Attività Sensibili che sono in tutto o in parte affidate a Terze Parti o ad altre società del Gruppo. Tali attività sono principalmente servizi di assistenza e supporto che la Società riceve in relazione alla gestione di alcune Attività Sensibili.

In questo caso, i soggetti a cui sono affidate queste attività devono attenersi anch'essi a tutte le applicabili prescrizioni di questo Modello.

Il Modello 231 della Società rappresenta inoltre una raccolta di principi e un punto di riferimento per la definizione del modello 231 di ciascuna eventuale Società Controllata, ferma restando la piena autonomia di quest'ultima nella predisposizione, adozione e revisione del proprio modello 231, in base alle peculiarità della rispettiva realtà aziendale. Salvo quanto sopra, l'attività di predisposizione e revisione del proprio modello 231 da parte di ogni Società Controllata terrà conto anche delle indicazioni e modalità attuative previste dalla Società in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Ciascuna eventuale Società Controllata istituisce un autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza.

I rappresentanti indicati dalla Società negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle joint venture promuovono i principi e i contenuti del Modello 231 negli ambiti di rispettiva competenza e l'Organismo di Vigilanza della Società monitora tale promozione.

3.3 Elementi portanti e principi ispiratori del Modello

Devono considerarsi quali punti cardine del Modello:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Attività Sensibili della Società;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;

- i presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione di Reati (in particolare la verifica e documentazione delle operazioni poste in essere nell'ambito delle Attività Sensibili, il rispetto del principio della segregazione dei ruoli nella strutturazione dei processi aziendali e nelle attività di gestione delle risorse finanziarie, la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

In particolare, il Modello tiene conto dei processi e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti, come rilevati in fase di analisi delle Attività Sensibili, nella misura in cui essi saranno considerati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Il Modello 231 è caratterizzato da: (i) efficacia, ossia adeguatezza dell'insieme dei controlli istituiti a prevenire la commissione di reati-presupposto; (ii) specificità, ossia considerazione delle caratteristiche, delle dimensioni, del tipo di attività e delle vicende storiche della Società; (iii) attualità, ossia costante aggiornamento.

Il disegno del Modello 231 è stato improntato anche ad un criterio di proporzionalità nell'ambito del quale si sono stabilite regole e controlli proporzionati alle dimensioni e all'articolazione della struttura organizzativa della Società.

3.4 Adozione del Modello

La presente Parte Generale del Modello è stata adottata per la prima volta con decisione dell'Amministratore Unico della Società mediante deliberazione scritta del 02 febbraio 2022. Con la medesima decisione è stato nominato l'Organismo di Vigilanza a cui è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di promuoverne l'aggiornamento.

Le modifiche e integrazioni di portata sostanziale del Modello sono rimesse all'approvazione dell'organo amministrativo.

3.5 L'approccio basato sul "rischio accettabile"

Essenziale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è il concetto di "**rischio accettabile**". Nello specifico, ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001, è fondamentale che sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità e qualità delle

misure di prevenzione da adottare e attuare per evitare la commissione dei reati-presupposto. In assenza di una preventiva determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili sarebbe infatti virtualmente infinita, con intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale. Lo stesso principio generale, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento costituisce in proposito un criterio di riferimento centrale.

Come evidenziato dalle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231" di Confindustria con riferimento al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione dei reati-presupposto, con riguardo ai reati dolosi la soglia concettuale di accettabilità è costituita da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del Modello 231 quale esimente espressa ai fini dell'esclusione della responsabilità dell'ente (v. art. 6, comma 1, lett. c, del D.Lgs. 231/2001: "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli...").

Come evidenziato in giurisprudenza, la "frode" a cui fa riferimento il D. Lgs. 231/2001 non richiede necessariamente veri e propri artifici e raggiri; al tempo stesso la frode non può però nemmeno consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231. Essa presuppone che la violazione del Modello 231 sia determinata comunque da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l'efficacia.

Con riguardo invece ai reati-presupposto colposi (quali l'omicidio colposo e le lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i reati ambientali colposi), la soglia di "rischio accettabile" deve essere diversamente modulata, dato che l'elusione fraudolenta del Modello 231 appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati colposi, in relazione ai quali è assente la volontà dell'evento lesivo. In tali ipotesi la soglia di "rischio accettabile" è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione (e, nel caso dei reati in materia di salute e sicurezza, dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la piena osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In base a questi principi, per tutte le attività sensibili considerate "a rischio" di reati-presupposto, il Modello 231 della Società è stato costruito avendo come obiettivo la definizione di protocolli: 1) che siano ragionevolmente in grado di impedire tutti i possibili

reati dolosi, se non previa elusione fraudolenta, e 2) che prevedano un adeguato sistema di controlli di quegli adempimenti la cui omissione potrebbe portare a reati colposi.

3.6 Struttura del Modello

Le principali componenti del Modello 231 sono le seguenti:

- (a) la presente Parte Generale, che illustra l'impianto complessivo del Modello 231 e l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal medesimo;
- (b) la Parte Speciale, suddivisa in Protocolli specifici, che regolamentano le Attività Sensibili prevedendo i principi di comportamento e i controlli definiti per prevenire la commissione dei reati.

3.7 Criteri di predisposizione del Modello

3.7.1 Fasi

Nella predisposizione del presente Modello la Società si è ispirata alle Linee Guida elaborate da Confindustria.

Coerentemente con queste Linee Guida la predisposizione del Modello è basata su:

- individuazione delle Attività Sensibili, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione dei Protocolli in grado di prevenire i rischi individuati.

La predisposizione del presente Modello (così come ogni successivo aggiornamento, qualora gli interventi abbiano carattere sostanziale e attengano pertanto all'individuazione di nuove Attività Sensibili o alla predisposizione di nuove Parti Speciali) è preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte:

3.7.1.1 Mappatura delle Aree a Rischio

Durante tale fase viene effettuata un'analisi del contesto aziendale, al fine di mappare tutte le attività svolte dalla Società e, tra queste, individuare quelle nel cui ambito possano essere realizzati i Reati (c.d. Attività Sensibili).

L'individuazione delle Attività Sensibili viene effettuata attraverso l'esame preliminare della documentazione aziendale rilevante - tra cui a titolo esemplificativo: organigramma, deleghe e procedure aziendali - e la raccolta di informazioni dai soggetti in posizione apicale, dai Dipendenti e dalle funzioni del Gruppo.

Congiuntamente all'individuazione dei rischi potenziali, si procede con l'analisi del sistema di controllo adottato dalla Società che possa essere considerato rilevante ai fini della prevenzione dei rischi di commissione dei Reati considerati.

3.7.1.2 “Gap analysis”

Sulla base dei risultati ottenuti dall'analisi sopra descritta la Società individua le Attività Sensibili relativamente alla situazione aziendale esistente, nonché le azioni da attuare nell'ambito delle stesse (*gap analysis*), sia a livello di procedure interne e controlli esistenti, che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione del Modello.

3.7.1.3 Modifiche, aggiornamento e miglioramento continuo del Modello

Le successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo; le modifiche dovranno essere preventivamente sottoposte all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, si procederà prontamente: (a) alla modifica del Modello ove siano ravvisate significative violazioni o elusioni dello stesso che ne mostrino l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei reati-presupposto; (b) all'aggiornamento il Modello 231, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, ove si verificano rilevanti cambiamenti o modifiche nel sistema normativo e regolamentare, anche interno, che disciplina l'attività della Società e/o nella struttura, organizzazione o attività della stessa.

Per i fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza dovrà segnalare per iscritto all'organo amministrativo le circostanze che suggeriscono la necessità, o anche solo l'opportunità, di modificare o aggiornare il Modello 231.

3.7.2 Metodologia adottata per la predisposizione della Parte Speciale del Modello

La Parte Speciale Modello è composta da specifici Protocolli per la cui predisposizione si è stabilito di seguire la seguente metodologia:

- attraverso la disamina della documentazione aziendale rilevante, nonché attraverso il confronto con la Società, verranno individuate e mappate le principali Attività di business della Società che saranno successivamente abbinate alle principali aree di rischio di Reati, andando così a identificare le Attività Sensibili 231;
- per ogni Attività Sensibile 231 verranno individuate le famiglie di reato ex D.Lgs. 231/2001 astrattamente configurabili nello svolgimento di tali attività. Per ogni categoria di reato individuata nell'ambito dell'Attività sensibile 231, deve essere

fornita una descrizione esemplificativa della possibile modalità di commissione dei reati presupposto, ricompresi nelle famiglie di reato individuate;

- sulla base di tale analisi, verranno infine definiti i principi di comportamento e i controlli adeguati a prevenire la commissione dei reati nell'ambito delle singole Attività Sensibili.

3.8 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono a tutte le persone che fanno parte dell'organizzazione della Società e in particolare:

- (a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- (b) alle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa;
- (c) a tutti i Dipendenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra, compresi i lavoratori a tempo indeterminato, e gli eventuali lavoratori assunti tramite agenzie interinali autorizzate.

Inoltre, i principi di comportamento contenuti nel Modello e alcune regole specifiche si applicano anche ai terzi indipendenti che svolgono la loro attività fornendo beni e/o prestando servizi anche nell'interesse della Società e in relazione alle Attività Sensibili disciplinate dal presente Modello. I soggetti terzi indipendenti sopra indicati sono definiti collettivamente le “**Terze Parti**”. Rientrano inoltre nell'ambito delle Terze Parti anche i consulenti, gli appaltatori, i Fornitori, gli eventuali intermediari e/o agenti e i Partner che svolgano la loro attività nell'interesse della Società e in relazione ad una o più Attività Sensibili.

CAPITOLO 4 : L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Nomina dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto, all'art. 6, comma primo, lett. b), pone come condizione per un idoneo Modello 231 che sia affidato ad un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento (l'“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”).

All'OdV della Società è ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni che interni alla stessa, per un numero complessivo non inferiore a tre e non superiore a cinque, a condizione che la maggioranza dei membri siano esterni.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV della Società, all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti esterni sono demandate all'organo amministrativo.

L'organo amministrativo provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera: a tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti, il cui *curriculum vitae* verrà allegato al relativo verbale.

Dell'avvenuta nomina dell'OdV è data comunicazione a tutti gli organi sociali e ai dipendenti.

4.2 Requisiti di eleggibilità

I componenti dell'OdV della Società devono possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse, come di seguito specificato.

4.2.1 Autonomia e indipendenza rafforzati.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (organo amministrativo).

L'autonomia e l'indipendenza vanno intese in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e che abbia possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

In particolare, tale requisito è assicurato dall'obbligo, in capo all'organo amministrativo, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta

dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, eventuali trasferte, etc.).

L'indipendenza presuppone inoltre che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

Infine, al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- (a) non devono rivestire il ruolo di amministratore;
- (b) non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società né essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- (c) se esterni alla Società, non devono intrattenere - direttamente o indirettamente - con la Società, né con società da essa controllate o ad essa collegate relazioni economiche di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche con riferimento alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi) e con gli azionisti che controllano la Società;
- (d) se interni alla Società, devono ricoprire un ruolo non esecutivo e non essere impegnati direttamente nelle attività di business, come ad esempio le persone impegnate nelle funzioni di compliance e/o di internal audit;
- (e) possono essere soggetti che rivestono la qualità di Sindaco;
- (f) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- (g) non devono avere relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti dell'organo di amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, i sindaci della Società e gli esponenti della società di revisione, nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;

(h) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nel paragrafo 4.2.2.

4.2.2 Onorabilità e cause di ineleggibilità.

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica coloro i quali:

- (i) si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- (ii) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (legge contro la mafia);
- (iii) siano stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - 1) per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (Disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
 - 2) per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - 4) in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/01;
- (iv) siano stati dichiarati interdetti, inabilitati o sottoposti a procedura fallimentare o essere stati condannati con sentenze che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte e/o l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

- (v) hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D. Lgs. 231/01, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;

Analogamente, non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica, coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D. Lgs n. 58/1998) ovvero sia stata comminata una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

4.2.3 Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che i componenti interni dell'Organismo di Vigilanza siano scelti tra soggetti in possesso di adeguate professionalità in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali ed in materia giuridica; inoltre, per quanto riguarda i componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza, si prevede che essi siano scelti tra soggetti competenti in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

4.2.4 Continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura interna alla società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Adeguate informative sul possesso dei requisiti sopra indicati è fornita al momento della nomina dei componenti dell'OdV, insieme con il curriculum vitae degli interessati.

4.3 Durata in carica

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è di 3 (tre) anni, salvo diversa determinazione da parte dell'organo amministrativo che li ha nominati.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte dell'organo amministrativo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, all'atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, una dichiarazione attestante l'esistenza e la successiva persistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

I membri dell'Organismo non possono essere revocati se non per giusta causa, con delibera motivata della stessa, ovvero, con riferimento esclusivo ai soli componenti interni dell'OdV, in virtù di esigenze aziendali documentabili. In tali casi, l'organo amministrativo provvede alla sostituzione dei componenti dell'OdV revocati. Per i componenti interni dell'Organismo di Vigilanza è infine prevista la decadenza dall'incarico in caso di assegnazione a funzione aziendale diversa da quella di appartenenza al momento della nomina. In tali casi l'organo amministrativo provvede alla sostituzione dei componenti dell'OdV per i quali è stata dichiarata la decadenza.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- (a) le violazioni al presente Modello;
- (b) il verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui al precedente paragrafo 4.2;
- (c) 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 di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- (d) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificazione;
- (e) la negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- (f) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento o comunque cessazione del rapporto di lavoro;
- (g) il cambiamento dell'assetto azionario comportante la variazione del soggetto che dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'Assemblea ordinaria.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva all'organo amministrativo, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, l'organo amministrativo provvede a nominare nuovi componenti.

È facoltà dei componenti rinunciare in ogni momento all'incarico, dandone comunicazione scritta, motivando le ragioni della rinuncia, agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza (laddove nominati), e all'organo amministrativo. Nell'ipotesi di rinuncia da parte di uno o più componenti, tale rinuncia non ha effetto fino all'accettazione o alla nomina del/i nuovo/i componente/i.

4.4 Funzione dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- (a) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- (b) sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali e delle Terze Parti;
- (c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Su di un piano più operativo all'OdV è affidato il compito di:

- (i) Aggiornamenti, potestà normativa, segnalazioni:
 - a. proporre la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti suggerire e promuovere l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;
 - b. interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando all'organo amministrativo le possibili aree di intervento;
 - c. verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per la prevenzione delle diverse tipologie di illeciti (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque

adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento degli elementi stessi;

- d. analizzare l'attività aziendale in vista dell'aggiornamento della mappatura delle attività a rischio ex D. Lgs. 231/2001;
- e. promuovere la revisione e l'eventuale aggiornamento del Modello 231 in relazione a: (a) accertamento di violazioni delle prescrizioni del Modello 231, (b) rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento e/o (c) modifiche normative (ad esempio inserimento di nuovi reati-presupposto nel D. Lgs. 231/2001), segnalando all'organo amministrativo le possibili aree di intervento;
- f. promuovere, qualora risulti che lo stato di attuazione delle prescrizioni del Modello 231 sia carente, tutte le iniziative necessarie al fine di far adeguare i comportamenti alle previsioni del Modello stesso;
- g. indicare nella relazione annuale di cui al paragrafo 4.7 le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- h. indicare nella relazione annuale di cui al paragrafo 4.7 l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente;
- i. coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- j. verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni aziendali competenti – il sistema di poteri in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti;

- k. informare tempestivamente l'organo amministrativo in relazione a eventuali gravi violazioni del Modello 231, richiedendo il supporto delle funzioni aziendali in grado di collaborare nell'attività di verifica e di individuazione delle azioni idonee a impedire il ripetersi delle circostanze in questione;

(ii) Verifiche e controlli:

- a. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- b. in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell'organismo, effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- c. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a propria disposizione;
- d. coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle Attività Sensibili e alle relative procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale (sia cartacea sia informatica) che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con le Terze Parti;
- e. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- f. sollecitare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- g. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 4.9 in ordine al rispetto

del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere agli stessi obbligatoriamente trasmesse (v. successivo paragrafo 4.9) o tenute a loro disposizione;

- h. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello. In particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei relativi controlli;
- i. verificare prontamente ogni criticità riscontrata dai competenti Esponenti Aziendali in merito ai flussi finanziari aziendali, proponendo le opportune soluzioni operative;
- j. verificare che le azioni correttive necessarie per rendere il Modello 231 adeguato ed efficace siano prontamente attuate.

(iii) Formazione:

- a. promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- b. concorrere a definire i programmi di formazione per il personale e il contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- c. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- d. far predisporre ed aggiornare con continuità lo spazio nell'*Intranet* della Società e sul sito web dell'Ente, contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;

(iv) Violazioni del Modello e Sanzioni:

- a. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello, convocando, ove ritenuto necessario, qualsiasi Esponente Aziendale;
- b. coordinarsi con il *management* aziendale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando la competenza di quest'ultimo - e in particolare degli incaricati della gestione delle risorse umane - in merito alla decisione e alla irrogazione dei medesimi (si rinvia in merito a questo punto al successivo Capitolo 6 della presente Parte Generale);
- c. verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso dal contratto nei riguardi delle Terze Parti) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni e l'effettiva applicazione di tali meccanismi sanzionatori.

4.5 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà comunque costantemente supportato anche dal *management* della Società.

In capo al *management*, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla direzione; 3) la tempestiva e puntuale informazione verso l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere alle strutture della Società o del Gruppo specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse aziendali di volta in volta ritenute necessarie, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero, che potranno altresì costituire uno staff dedicato, a tempo pieno o part-time, qualora ne venisse ravvisata la necessità.

Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di professionalità non presenti all'interno della Società, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno. Pertanto, le decisioni in merito a trasferimento o sanzioni relative all'OdV e ai suoi membri, allorché essi siano Dipendenti della Società, sono attribuite alla competenza esclusiva dell'organo amministrativo, previo parere dell'Assemblea.

Pertanto, all'OdV sono conferiti i seguenti poteri:

- potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative alla Società;
- potere di avvalersi di tutte le strutture della Società, che sono obbligate a collaborare, dei revisori e di consulenti esterni;
- potere di raccogliere informazioni presso tutti i Destinatari del presente Modello, inclusa la società di revisione e le Terze Parti, in relazione a tutte le attività della Società;
- potere di richiedere, attraverso i canali e le persone appropriate, la convocazione dell'organo amministrativo per affrontare questioni urgenti;
- potere di richiedere ai titolari delle funzioni aziendali di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, l'organo amministrativo dovrà approvare ogni anno un *budget* di spesa per l'OdV, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

4.6 Regole di convocazione e di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo di Vigilanza si riunisce trimestralmente e la documentazione relativa viene distribuita almeno 3 giorni prima della seduta;
- le sedute si tengono di persona, per video o tele conferenza (o in combinazione);
- l'organo amministrativo o l'organo di controllo possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca in qualsiasi momento;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- possono essere effettuate sedute ad hoc e tutte le decisioni prese durante queste sedute devono essere riportate nella successiva seduta trimestrale;
- le decisioni vengono assunte sulla base di decisioni unanimi; in caso di mancanza di unanimità, prevale la decisione maggioritaria e ciò viene riportato immediatamente all'organo amministrativo;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio.

4.7 Reportistica dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Sono assegnate all'OdV due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'organo amministrativo;
- la seconda, su base periodica almeno annuale, nei confronti dell'Assemblea.

Tali flussi informativi hanno ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
- 2) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

Nel proprio *reporting* annuale l'OdV trasmette all'organo amministrativo una relazione scritta sull'attuazione del Modello presso la Società che contiene:

- (a) un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.);
- (b) un piano di attività prevista per l'anno successivo.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

L'Assemblea e l'organo amministrativo hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV che, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in Società, o eventualmente esternalizzate in altre società del gruppo, per i diversi profili specifici.

4.8 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV esercita le proprie responsabilità di verifica e controllo anche attraverso l'analisi di sistematici flussi informativi.

Le suddette informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'OdV, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate nelle singole Parti Speciali e/o in procedure/istruzioni operative adottate dalla Società.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza definisce e identifica:

- su base periodica, i flussi di informazioni che devono essergli fornite dalle funzioni operative della Società, incluse le funzioni esternalizzate ad altre società del Gruppo, e i soggetti responsabili di fornire tali informazioni; le informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi al riguardo definiti;
- all'occorrenza, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello in relazione alle Attività Sensibili e/o al rispetto delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, deve essere trasmessa in forma scritta all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti interessati, ogni informazione ritenuta utile all'attività dello stesso, inclusi, a titolo esemplificativo:

- (i) esiti dei controlli effettuati per dare attuazione al Modello 231, dai quali risultino criticità/anomalie;
- (ii) esiti di verifiche interne da cui risultino responsabilità;
- (iii) operazioni significative o atipiche che possano essere a rischio reato;
- (iv) eccezioni rispetto all'applicazione delle norme interne adottate dalla Società e in vigore;
- (v) notizie riguardanti modifiche organizzative;
- (vi) aggiornamenti del Sistema dei Poteri;
- (vii) richieste di assistenza legale inoltrate dal Personale nei cui confronti la magistratura proceda per ipotesi di reato;
- (viii) violazioni significative delle norme relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché infortuni e malattie professionali verificatisi;
- (ix) eventuali comunicazioni della società di revisione concernenti aspetti che possono indicare lacune nel sistema dei controlli interni, osservazioni sul bilancio e/o fatti censurabili.

Oltre ai flussi informativi sopra indicati, gli Organi Sociali e i Dipendenti devono immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o procedimenti, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti, Organi Sociali o Terze Parti;
- qualsiasi intervento di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.);
- i rapporti preparati dai responsabili delle diverse 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;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

L'OdV può comunque richiedere, in piena autonomia, ulteriori informazioni di carattere periodico ovvero notizie concernenti specifiche situazioni a qualunque funzione o struttura aziendale. Deve essere cura delle unità aziendali provvedere a mantenere a disposizione tutta la documentazione relativa alle informative trasmesse all'OdV, come previsto anche dalle prassi operative in essere.

4.9 Segnalazioni e comunicazioni all'Organismo di Vigilanza

In aggiunta ai flussi informativi di cui al precedente paragrafo 4.8, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali e delle Terze Parti in merito (i) a ipotesi di reato e/o di violazione delle regole e dei controlli previsti nel Modello, (ii) eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o (iii) ambiti di miglioramento nella definizione e/o applicazione dei Protocolli di Controllo.

I Dipendenti e gli Organi Sociali devono segnalare all'OdV segnalazioni circostanziate di comportamenti non conformi ai principi e alle previsioni del Modello 231. In particolare, deve essere segnalata qualsiasi condotta illecita, rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché qualsiasi violazione del presente Modello 231, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni devono essere eseguite, in forma scritta, inviando le segnalazioni alla casella di posta elettronica: odv.seapcorporation@seapgroup.it.

La riservatezza dell'identità dei segnalanti è protetta, sia nella fase di invio sia in tutte le successive attività di gestione della segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'organo amministrativo verifica e assicura: che coloro che effettuano una segnalazione non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare, nessuno può essere licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, vessato o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo per avere effettuato segnalazioni, fermo restando quanto previsto dal successivo paragrafo 6.2 con riferimento alle segnalazioni che dovessero essere effettuate con dolo o colpa grave. Qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'Organismo di Vigilanza, i destinatari della stessa trasmettono tempestivamente in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.

Anche le Terze Parti, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano le segnalazioni direttamente all'OdV inviandole alla casella di posta elettronica: odv.seapcorporation@seapgroup.it.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e cura le attività di istruttoria, motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Resta fermo il sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede specifiche 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.

4.10 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui al precedente paragrafo 4.4 e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

4.11 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione raccolta e ogni *report* ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservata per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

CAPITOLO 5 : LA SELEZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Selezione dei Dipendenti

L'OdV assiste la Società nella valutazione del personale in fase di selezione, verificando che i processi di selezione siano condotti secondo principi di tipo meritatorio, da sempre garantiti a livello aziendale.

5.2 Formazione ed informazione dei Dipendenti

La formazione del personale, gestita dalla Società con la supervisione dell'OdV, si pone come obiettivo quello di far conoscere il Modello adottato dalla Società e di sostenere adeguatamente tutti coloro che sono coinvolti nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è dunque obiettivo della Società quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle future.

Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

A tale riguardo periodicamente sarà predisposto, con la collaborazione dell'OdV, un piano di formazione che tenga in considerazione le molteplici variabili presenti nel contesto di riferimento; in particolare:

- i *target* (es. i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo, ecc.);
- i contenuti (es. gli argomenti pertinenti in relazione ai destinatari, ecc.);
- gli strumenti di erogazione (es. corsi in aula, e-learning, ecc.);
- i tempi di erogazione e di realizzazione (es. la preparazione e la durata degli interventi, ecc.);
- l'impegno richiesto ai destinatari (es. i tempi di fruizione, ecc.);
- specifiche esigenze emerse in relazione alla peculiare operatività aziendale di riferimento.

Il piano deve coprire tutte le fasi di seguito illustrate.

5.2.1 La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento della sua adozione.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un *set* informativo (ad es. CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

5.2.2 La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i Destinatari funzioni di rappresentanza della Società. Dovranno essere in particolare previsti specifici interventi di formazione diretta e "in presenza" per le persone che lavorano nelle aree in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, con la partecipazione del management interessato e dell'OdV.

La formazione deve essere caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza e chiarezza e deve essere adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, ad intervalli regolari.

In particolare, la Società cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- *meeting* aziendali; e
- corsi *e-learning* aventi ad oggetto specifiche Attività Sensibili, sempre con valutazioni del personale tramite appositi test.

I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello: pertanto qualora intervengano modifiche rilevanti (es. estensione della responsabilità amministrativa della Società a nuove tipologie di reati), si procede ad una coerente integrazione dei contenuti medesimi, assicurandone altresì la fruizione.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti devono avere frequenza obbligatoria, e l'OdV dovrà essere informato sui risultati – in termini di adesione e gradimento – di tali corsi.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV, dall'organo amministrativo, degli incaricati della gestione delle risorse umane e/o di consulenti esterni.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte dei Dipendenti costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel capitolo 6 che segue.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere verifiche periodiche sul livello di conoscenza, da parte dei Dipendenti, del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative. Tali verifiche saranno commisurate alla tipologia di formazione predisposta per ciascun target.

5.3 Ingaggio e informazione delle Terze Parti

Sono adottati appositi criteri – di cui viene valutata periodicamente l'adeguatezza – di ingaggio delle Terze Parti.

A tali soggetti al momento della stipula del relativo contratto, anche attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, deve essere resa nota l'adozione del Modello e delle relative regole di condotta.

Ai medesimi potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e procedure adottate dalla Società in attuazione del presente Modello.

CAPITOLO 6 : IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di adeguata efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende effettiva l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantirne l'efficace attuazione.

La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema sanzionatorio e dei relativi provvedimenti è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Inoltre, il presente sistema disciplinare deve essere adeguatamente diffuso in quanto parte integrante dell'attuazione del Modello, attraverso un'adeguata attività di informazione e formazione ai Dipendenti della Società.

Il presente capitolo contiene la descrizione delle misure sanzionatorie adottate dalla Società in caso di violazione del Modello da parte dei Destinatari, in coordinamento con il sistema disciplinare di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

In particolare, infatti, la Società adotta:

- (i) nei confronti dei Dipendenti le misure sanzionatorie di cui al paragrafo 6.3, come di seguito indicato;
- (ii) nei confronti degli Organi Sociali, dei componenti dell'OdV e delle Terze Parti il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia, come meglio descritto rispettivamente ai successivi paragrafi 6.4, 6.5 e 6.6.

6.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Sono sanzionabili i seguenti comportamenti che costituiscono violazione assoggettabili a valutazione disciplinare e ad applicazione delle conseguenti sanzioni:

- la violazione/parziale applicazione/elusione delle regole di comportamento di cui al Modello 23;
- le violazioni di specifiche regole di condotta, politiche e procedure adottate in attuazione del Modello;
- ripetuta mancata partecipazione, non adeguatamente motivata, alla formazione relativa al Modello 231 e alla Guida di Condotta Aziendale;
- mancata collaborazione, quando richiesta, con l'Organismo di Vigilanza;
- omesso invio di flussi informativi/segnalazioni ai sensi del Modello 231, quando ripetuto e diretto a ostacolare le funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- violazione delle misure di tutela del segnalante previste dal Modello 231, ovvero effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del responsabile della gestione le risorse umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Nell'ipotesi in cui la condotta in questione possa integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'attivazione del sistema disciplinare avviene indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale relativo procedimento penale.

6.3 Misure nei confronti dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

I lavoratori sono passibili dei provvedimenti - nel rispetto delle procedure previste normative speciali applicabili dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicabile, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate tutte le previsioni di cui al CCNL, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento;
- la rilevanza, ai fini della graduazione della sanzione, di precedenti disciplinari a carico del dipendente e l'intenzionalità del comportamento.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

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

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

In particolare, il compito di accertare e applicare sanzioni ai Dipendenti è assegnato all'organo amministrativo, che può avvalersi del supporto dell'Organismo di Vigilanza, che sarà chiamato a esprimere un parere non vincolante.

6.4 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con le Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva applicabile.

La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al Dirigente.

Nelle ipotesi più gravi, come ad esempio la commissione di un Reato, sarà valutata l'ipotesi del licenziamento.

La Società potrà tener conto della violazione commessa nella definizione del trattamento retributivo previsto per i dirigenti stessi.

Le sanzioni sono sempre commisurate al livello di responsabilità e autonomia del dirigente, all'intenzionalità della condotta e alla gravità della stessa, in termini sia di rilevanza degli obblighi violati sia di conseguenze a cui la Società può ritenersi ragionevolmente esposta (anche ai sensi del D. Lgs. 231/2001) a seguito del comportamento censurato.

Nel caso in cui con un solo atto siano integrate più infrazioni sanzionate con misure diverse si applicherà la sanzione più grave.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

In particolare, il compito di accertare e applicare sanzioni ai Dipendenti è assegnato all'organo amministrativo, che può avvalersi del supporto dell'Organismo di Vigilanza, che sarà chiamato a esprimere un parere non vincolante.

6.5 Misure nei confronti dell'organo amministrativo

In caso di violazione del Modello da parte dell'organo amministrativo, l'OdV lo segnala all'Assemblea al fine di prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Inoltre, al momento della nomina del nuovo componente dell'organo amministrativo, questi dovrà provvedere a sottoscrivere un impegno unilaterale di rispetto degli obblighi previsti dal Modello nonché un impegno a rassegnare le proprie dimissioni, rinunciando al proprio

compenso relativo all'esercizio in corso, nel caso di condanna, anche di primo grado, per uno dei Reati.

6.6 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di un Sindaco (se nominato), l'OdV informa l'organo amministrativo al fine di prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.7 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV informeranno il Sindaco ove presente e l'organo amministrativo, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

6.8 Misure nei confronti delle Terze Parti

Nei contratti con le Terze Parti deve essere contenuta apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al Decreto (ad esempio la risoluzione del rapporto contrattuale o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto).

Ogni violazione da parte delle Terze Parti delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

Gli interventi sanzionatori nei confronti delle Terze Parti sono affidati alla funzione che gestisce il relativo contratto.

Si intendono ricomprese in questa categoria di sanzioni disciplinari anche le persone che collaborino con la Società, anche per un periodo di tempo limitato.

CAPITOLO 7 : LE VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

L'effettiva applicazione del Modello e la sua efficace attuazione devono essere oggetto di adeguate attività di controllo.

Queste attività sono svolte in primo luogo.

In aggiunta, anche l'OdV - oltre all'attività di vigilanza svolte continuativamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso) – effettua periodicamente specifiche verifiche sulla idoneità del Modello a prevenire la commissione dei Reati e sulla sua conformità alla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, nell'ambito del periodico aggiornamento del Modello medesimo. Per tali verifiche l'OdV si avvale ove necessario del supporto di consulenti in grado di assicurare una valutazione esterna dell'attività svolta.

Infine, viene svolta dall'OdV, una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e degli eventi considerati rischiosi, delle azioni intraprese dall'OdV e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Per le verifiche l'OdV si avvale, di norma, del supporto dei responsabili delle attività della Società e, ove necessario, di consulenti esterni.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale dell'organo amministrativo. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno, i miglioramenti da attuare.

L'OdV valuterà l'opportunità di affidare periodicamente ad un consulente esterno un'attività di “*quality assurance*”.

CAPITOLO 8 : LE COMPONENTI DEL MODELLO

8.1 Gli elementi del Modello

Questo Modello 231 è strutturato su tre livelli: (1) Organizzazione, (2) Presidi Generali di Controllo e (3) Protocolli di Controllo specifici.

8.2 Elementi organizzativi del Modello

Le componenti organizzative del Modello 231 della Società sono costituite da:

- **Norme interne:** le regole contenute in questo Modello, ivi inclusi i Protocolli presenti nella Parte Speciale del Modello, così come le regole di condotta specifiche, le politiche e procedure adottate dalla Società in attuazione del Modello;
- **Struttura Organizzativa:** la presenza di una organizzazione aziendale coerente con le attività aziendali, idonea ad assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti previsti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati e oggetto di controllo, attraverso: (i) un organigramma formalmente definito e corredato di *job descriptions* individuali o per gruppi omogenei; (ii) contratti di servizi con società del Gruppo o soggetti terzi, ai quali sono esternalizzate specifiche attività aziendali; (iii) un'architettura di poteri (deleghe e procure) formalizzata, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello;
- **Organismo di Vigilanza:** è l'organismo creato in virtù del Modello, dotato di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento; è dotato di capacità di spesa, supporto delle funzioni aziendali e di Gruppo e di potere di accesso alle informazioni aziendali.

8.3 I Presidi Generali di controllo

Di seguito sono indicati i presidi generali, che sono previsti come parte essenziale del Modello e devono essere sempre applicati e rispettati con riferimento a tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dalla Parte Speciale del Modello 231:

8.3.1 Sistema di deleghe e poteri

La Società adotta e mantiene aggiornato nel tempo un sistema dei poteri basato su deleghe e procure formalizzate.

In particolare, la *delega* costituisce un atto interno di attribuzione di funzioni, compiti e responsabilità. In rapporto strettamente connesso alla delega si colloca il potere autorizzativo, inteso come quel potere di approvazione avente valenza interna e correlato all'esercizio di una delega.

La procura (inteso anche come potere di "firma/rappresentanza") consiste, invece, in un atto giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce specifici poteri di rappresentanza; tale atto legittima il destinatario ad agire nei confronti di soggetti terzi.

I poteri sono strettamente connessi e coerenti alle responsabilità organizzative e gestionali assegnate e circoscritti, ove opportuno, a specifici limiti di valore.

L'attribuzione di deleghe e poteri risponde ai seguenti principi inderogabili:

- definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento, aggiornamento e revoca delle deleghe e delle procure;
- conferimento, aggiornamento e revoca di deleghe e poteri in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione, con allineamento in caso di cambiamenti dell'organizzazione o di variazione di ruoli e responsabilità individuali o di uscita/ingresso di persone;
- tempestiva e costante diffusione delle informazioni circa la titolarità dei poteri attribuiti ed i relativi cambiamenti;
- tracciabilità e archiviazione di tutta la documentazione relativa a deleghe e procure conferite e relative variazioni;
- verifica periodica della conformità dell'esercizio dei poteri di rappresentanza con le procure conferite;
- monitoraggio periodico dell'adeguatezza del sistema dei poteri e relativo aggiornamento, avuto riguardo alla eventuale evoluzione dell'attività della Società.

L'OdV verifica periodicamente, il rispetto del sistema di deleghe e procure attuato dalla Società e la loro coerenza con i principi e le regole generali sopra indicate. Allo stesso tempo, all'esito delle verifiche, l'OdV raccomanda le eventuali modifiche o integrazioni.

8.3.2 Segregazione

Lo svolgimento delle Attività Sensibili deve fondarsi sul principio della segregazione delle funzioni: il soggetto che assume la decisione e che la attua devono essere diversi per quanto

possibile dal soggetto incaricato di effettuare i controlli e gli eventuali pagamenti. La separazione dei compiti deve essere assicurata dall'intervento di più soggetti all'interno di un medesimo processo e può essere attuata tramite l'utilizzo di sistemi informatici che permettono soltanto a specifiche persone identificate e autorizzate di effettuare determinate operazioni. Ove la separazione dei compiti non possa essere pienamente garantita sono previsti controlli compensativi.

Questo presidio si pone come obiettivo quello di evitare che un Dipendente si trovi nella situazione di poter nascondere errori od irregolarità, relativi ad un'operazione commessa nello svolgimento delle proprie mansioni, senza che altri colleghi impegnati nella stessa operazione riscontrino l'errore o l'irregolarità, con la fondamentale conseguenza che un'irregolarità potrebbe avvenire solamente in caso di collusione tra due o più responsabili.

8.3.3 Tracciabilità e archiviazione

Tutte le Attività Sensibili devono essere organizzate in modo da assicurare la tracciabilità documentale e la verificabilità ex post di ciascun passaggio rilevante del processo, nonché la corretta e documentata archiviazione e conservazione della documentazione rilevante in relazione a ciascun processo, per mezzo di supporti informatici e/o cartacei.

Questo presidio mira ad assicurare che tutte le operazioni aziendali siano autorizzate ad un predefinito livello e che siano supportate da adeguata documentazione, tale da assicurare la trasparenza delle operazioni stesse e da facilitarne in ogni momento la verifica.

8.3.4 Sistema di gestione dei processi esternalizzati

All'interno del Gruppo, la Società svolge anche un ruolo di gestione accentrata di processi per le altre società del Gruppo.

I processi esternalizzati alla Società sono mappati durante il risk assessment e sono puntualmente identificati nella Parte Speciale del Modello.

Il ricorso all'esternalizzazione di processi impone che le attività esternalizzate siano adeguatamente presidiate e controllate. A questo scopo le attività sono regolamentate da contratti intercompany che prevedano:

- l'adeguata definizione delle attività esternalizzate, modalità di esecuzione e relativo corrispettivo;
- l'impegno a garantire la corretta esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Società;

- l'informativa tempestiva di qualsiasi fatto che possa incidere in maniera rilevante sulla propria capacità di eseguire le attività esternalizzate in conformità con il contratto;
- la garanzia di continuità del servizio e la sicurezza e la riservatezza dei dati relativi alla Società;
- la possibilità di recesso dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- adeguati rimedi in caso di inadempienze contrattuali;
- il sub-affidamento a terzi solamente in presenza di adeguate garanzie sul rispetto dei principi sopra indicati.

8.3.5 Sistema di gestione e controllo dei flussi finanziari

La Società, coerentemente con l'organizzazione di Gruppo, adotta un sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari.

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate. I controlli sui flussi finanziari sono attuati mediante verifica dei giustificativi di ciascuna movimentazione in entrata e in uscita e mediante un monitoraggio periodico.

È inoltre prevista:

- una modalità di gestione per cui le movimentazioni di flussi finanziari siano richieste, autorizzati, e controllate da soggetti per quanto possibile distinti, o comunque gestiti tramite sistemi informatici che garantiscono una separazione di ruoli;
- la presenza di particolari livelli autorizzativi per l'impiego di liquidità per importi superiori a livelli predeterminati;
- la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.

8.3.6 Sistema di remunerazione

Il sistema di remunerazione e di eventuale incentivazione di tutti i Dipendenti della Società e di chi, pur non essendone dipendente, opera su mandato o nell'interesse della medesima deve essere:

- concepito e gestito con l'obiettivo di remunerare il ruolo ricoperto, tenuto conto delle responsabilità assegnate e delle competenze e capacità dimostrate nonché di una puntuale valutazione dei rischi;
- volto a premiare i risultati ottenuti tenendo conto dei comportamenti posti in essere per il loro raggiungimento, informati al pieno rispetto della normativa vigente, del Modello e delle regole di condotta della Società.

8.3.7 Controlli e monitoraggio

Il Modello prevede lo svolgimento di attività di verifica (periodica o *ad hoc*) in relazione a ciascuna Attività Sensibile e il monitoraggio dello svolgimento delle attività in conformità a quanto previsto nel Modello (anche in coordinamento tra diverse Strutture aziendali).

8.3.8 Flussi informativi e segnalazioni

In virtù di quanto stabilito nei paragrafi 4.8 e 4.9, l'OdV della Società è destinatario di un flusso di informazioni e segnalazioni che, per la sua ampiezza e analiticità, è idoneo ad allertare tempestivamente l'OdV in merito a fatti e circostanze rilevanti per la vigilanza sul Modello 231.

8.3.9 Clausole contrattuali

Ciascun contratto della Società che regola lo svolgimento di un'Attività Sensibile deve essere munito di apposite clausole che prevedano: i) la dichiarazione da parte della controparte di conoscere e di impegnarsi a rispettare i principi contenuti nel Modello 231 della Società; ii) la facoltà in capo alla Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.

8.3.10 Sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro

Insieme al Modello la Società ha adottato, gestisce e aggiorna un adeguato sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro conforme alle prescrizioni del D. Lgs. 81/2008 e delle altre norme applicabili.

Il sistema fa capo al Datore di Lavoro e alle figure chiave dell'organizzazione dedicate alla compliance in materia di Salute e Sicurezza: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, gli addetti di primo soccorso e gli addetti antincendio ed evacuazione.

Alla base del sistema di controllo sulla salute e sicurezza si trova il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), predisposto ai sensi del D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., che fornisce la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei

lavoratori, definisce le adeguate misure di prevenzione e di protezione e la programmazione delle azioni per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Nello specifico il DVR della Società è frutto di una valutazione specifica di tutti i rischi per la sicurezza e la salute a cui sono esposti i lavoratori.

In base a tale valutazione sono state quindi definiti:

- le misure di prevenzione e di protezione e i dispositivi di protezione individuali da adottare
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Nell'ambito del DVR sono state mappate le attività lavorative svolte dalla Società e per ciascuna attività lavorativa sono state individuate le singole fasi a cui sono associate:

- macchine ed attrezzature impiegate;
- agenti chimici pericolosi;
- materie prime, scarto o altro.

Ad ogni singola fase sono stati attribuiti i rischi:

- derivanti dalla presenza dell'operatore nell'ambiente di lavoro;
- indotti sul lavoratore dall'ambiente esterno;
- conseguenti all'uso di macchine ed attrezzature;
- connessi con l'utilizzo di sostanze, miscele o materiali pericolosi per la salute.

Sono state inoltre identificate le metodologie operative, gli accorgimenti tecnici e le idonee misure ad ottenere un grado di sicurezza accettabile e sono stati anche identificati e valutati i rischi residui, comunque, presenti anche dopo l'attuazione di tali metodologie, accorgimenti e misure.

8.4 Protocolli della Parte Speciale

In aggiunta ai presidi generali sopra descritti è prevista l'adozione di specifici Protocolli che definiscano le regole di comportamento e i controlli associati a ciascuna delle Attività Sensibili.

I Protocolli formano la Parte Speciale del Modello 231.