



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	23.12.2024	Revisione generale
04	03.09.2025	Revisione; aggiornamento tabella reati (art. 25 noviesdecies-Delitti contro gli animali) e approvazione nuovo Amministratore Unico

INDICE

INTRODUZIONE.....	4
DEFINIZIONI.....	5
CAPITOLO 1: LA SOCIETA’	
1.1 Attività e impegno.....	7
CAPITOLO 2: IL REGIME DI RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETA’ ED ASSOCIAZIONI	
2.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la norma di riferimento.....	8
2.1.1 La responsabilità ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.....	8
2.1.2 I Reati.....	9
2.2 Linee Guida di Confindustria	10
2.3 L’adozione del “modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa.....	14
2.4 L’adozione del Codice Etico e del Sistema Disciplinare.....	15
CAPITOLO 3: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	
3.1 Adozione e Obiettivi del Modello.....	15
3.2 Elementi portanti e principi ispiratori del Modello.....	17
3.3 L’approccio basato sul “rischio accettabile”.....	18
3.4 Struttura ed elementi fondamentali del Modello.....	18
3.5 Metodologia adottata per la predisposizione della Parte Speciale del Modello.....	19
CAPITOLO 4: L’ORGANISMO DI VIGILANZA	
4.1 Istituzione e nomina dell’Organismo di Vigilanza.....	20
4.2 Requisiti di eleggibilità.....	20
4.3 Durata in carica.....	21
4.4 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	21
4.5 Reportistica dell’Organismo di Vigilanza.....	25
4.6 Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.....	25
4.7 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	26
4.8 Interazione tra gli OdV delle Società del Gruppo.....	27
CAPITOLO 5: FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	
5.1 Diffusione del Modello.....	27
5.2 Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	27

CAPITOLO 6: IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1	Funzione del sistema disciplinare.....	28
6.2	Violazione del Modello e relative sanzioni.....	28
6.3	Misure nei confronti dei Dipendenti.....	29
6.4	Misure nei confronti dei Dirigenti.....	30
6.5	Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo.....	31
6.6	Misure nei confronti dei Sindaci.....	31
6.7	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	32
6.8	Misure nei confronti delle Terze Parti.....	32

CAPITOLO 7: LE VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

7.1	Adeguamento e aggiornamento del Modello.....	32
-----	--	----

CAPITOLO 8: SEGNALAZIONI

8.1	Tutela dei segnalatori.....	33
8.2	I canali di segnalazione nel Gruppo.....	33

INTRODUZIONE

A tutti gli Organi Sociali, ai Dipendenti, al management e ai collaboratori di Seap Depurazione Acque S.r.l. (di seguito anche “**SEAP D.A.**”, l’ “**Organizzazione**” 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, ho adottato questo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello”, “MOGC” 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 nostre 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.

Chiedo 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 ricordo 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.

Mi affido alla massima collaborazione di tutti, al fine di continuare a "fare la cosa giusta", garantire la legalità e la trasparenza e proteggere il mio team, la mia attività e le comunità che servo, per diventare un esempio positivo nel nostro settore di business.

Grazie per il Vostro impegno.

L'Amministratore

Sergio Vella

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”: sono i soggetti apicali, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con Seap Srl;
- “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 D.A.”, l’ “Organizzazione” o la “Società”: Seap Depurazione Acque 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: LA SOCIETA'

1.1 Attività e impegno

SEAP Depurazione Acque S.r.l., nata nel 2017, è una società che opera nel settore ambientale e gestisce una piattaforma di trattamento conto terzi di rifiuti liquidi e fangosi, pericolosi e non pericolosi, sita in via Miniera Taccia Caci Pirandello nella Zona Industriale di Aragona (AG).

Gli impianti installati nella sopra citata piattaforma sono altamente tecnologici e realizzati nel rispetto delle migliori tecniche disponibili (B.A.T) al fine di garantire elevati standard di tutela ambientale.

Attraverso processi di trattamento di tipo chimico-fisico e biologico, l'Azienda è in grado di trattare fino a 550 ton/giorno e 167.500 ton/anno.

Le acque trattate, inoltre, hanno caratteristiche tali da poter essere scaricate nella fognatura nera consortile, essendo conformi ai requisiti imposti dalla tabella 3 dell'allegato 5 del D.lgs. n. 152/06.

Nello svolgimento della propria attività aziendale, l'Azienda mira ad instaurare relazioni con partners commerciali che siano di comprovata professionalità, capaci di operare secondo elevati standard di qualità e che condividano i medesimi valori e principi.

Onestà, correttezza, integrità, trasparenza, imparzialità, riservatezza, innovazione, promozione dello sviluppo, tutela dell'integrità fisica e della dignità umana, salvaguardia dell'ambiente, dialogo e coinvolgimento delle comunità locali sono alcuni dei valori che caratterizzano l'agere della Società.

L'implementazione del Modello Organizzativo 231 si inserisce in un quadro più vasto di organizzazione e certificazioni aziendali che, innanzitutto, ha consentito alla Società di ottenere e mantenere un punteggio massimo (pari a ***) di "Rating di legalità" da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Inoltre, la Società, ormai da diversi anni, ha implementato, certificato e rinnovato i seguenti Sistemi di Gestione:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI EN ISO 45001:2018
- UNI EN ISO 37001:2016
- UNI CEI EN ISO 50001:2018
- Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

SEAP D.A. è parte di un Gruppo societario diretto dalla Seap Corporation S.r.l., i cui principi cardine vengono fatti propri ed esplicitati nelle norme del presente Modello e del Codice Etico.

CAPITOLO 2: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

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

2.1.1 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".

2.1.2 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 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);
- (xxvi) delitti contro gli animali (art. 25 noviesdecies D.lgs. 231/2001);
- (xxvii) responsabilità degli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini d'oliva per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 L. 9/2013);
- (xxviii) delitti tentati (art. 26 D.Lgs. 231/2001).

Tuttavia, **non tutti i reati presupposto sono effettivamente ipotizzabili** in relazione all'attività della Società. Difatti, all'esito dell'attività di *risk assessment* è emerso che il rischio relativo ad alcune categorie di reato è stato valutato come non concretamente ipotizzabile per la Società.

L'elenco di tali categorie è costantemente aggiornato in funzione di eventuali modifiche normative od organizzative all'interno della Società ed è riportato in apposita Sezione della Parte Speciale del Modello.

Nella **Parte Speciale del Modello**, inoltre, sono specificamente elencati e presidiati quei reati che, in base all'attività di valutazione del rischio (*risk assessment*) descritta più diffusamente nel successivo paragrafo 3.3, sono stati considerati potenzialmente rilevanti nell'espletamento delle attività aziendali.

2.2 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001, prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle

associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

A giugno 2021 Confindustria ha pubblicato una versione aggiornata delle proprie “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01”; l’intento è quello di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un Modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal Decreto 231.

SEAP D.A., in quanto parte del Gruppo SEAP, pur sposando i principi etici e di legalità proposti dalla Capogruppo, predispone autonomamente il proprio MOGC secondo le presenti Linee Guida, con l’obiettivo di mantenere in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno, anche in ottica integrata.

Le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi 231 dovrebbe articolarsi sono le seguenti:

1) L’identificazione dei rischi potenziali: ossia l’analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231. Per “rischio” si intende qualsiasi variabile o fattore che nell’ambito dell’azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all’art. 6, comma 1, lett. a). Pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi. Per esempio, in relazione al rischio di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l’analisi dovrà verosimilmente estendersi alla totalità delle aree ed attività aziendali.

2) La progettazione del sistema di controllo (cd. “protocolli” per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell’Ente), ossia la valutazione del sistema esistente all’interno dell’Ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell’evento e ii) l’impatto dell’evento stesso.

Si dovrà pertanto procedere a:

1. Mappare i processi a rischio
2. Elencare i rischi potenziali per processo

3. Analizzare il sistema di controllo preventivo esistente (cd. protocolli)
4. Valutare il rischio residuo (non coperto dal protocollo preventivo)
5. Nel caso in cui il rischio non sia accettabile, si dovrà intervenire adeguando i protocolli.

Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere.

Pertanto, le componenti di un sistema di controllo preventivo (cd. protocolli), che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l’efficacia del Modello sono:

- Codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro
- Protocolli manuali ed informatici (sistemi informativi)
- Poteri autorizzativi e di firma
- Comunicazione al personale e sua formazione
- Sistemi di controllo integrato.

Il sistema deve inoltre rispettare una serie di principi di controllo:

- Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua.
- Nessuno può gestire in autonomia un intero processo (principio di separazione di funzioni).
- I controlli devono essere documentati (previsione di un sistema di reporting).

Le medesime Linee Guida prevedono altresì, al fine di garantire ulteriormente l’efficacia del Modello, la necessità di prevedere un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello. Infatti, per valersi dell’efficacia esimente del Modello, l’Ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

La Società condivide inoltre l’input di Confindustria di passare ad una compliance integrata al fine di:

- razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- migliorare l’efficacia ed efficienza delle attività di compliance;
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l’esecuzione di risk assessment congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti

ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti).

Un approccio integrato dovrebbe, quindi, contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi.

Nell'ottica di sviluppo, la Società non può che fare proprie le indicazioni contenute nelle Linee Guida, implementando procedure comuni ed intensificando il coordinamento tra le varie figure aziendali.

Le Linee Guida offrono chiarimenti anche in ordine alle funzioni dell'Organismo di Vigilanza (OdV):

- Vigilanza sull'effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito.
- Esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati.
- Analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello.
- Cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, mediante suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi.
- Verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza:

- Autonomia e indipendenza (requisiti garantiti riconoscendo all'OdV una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore; non devono inoltre essere attribuiti all'OdV compiti operativi).
- Professionalità.
- Continuità di azione (dovrà essere garantita all'OdV la possibilità di svolgere costantemente le proprie funzioni di vigilanza del Modello).

Poteri dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle proprie funzioni:

- Insindacabilità delle attività poste in essere dall'OdV (salvo il diritto di vigilanza dell'organo dirigente, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo).
- Libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231.
- L'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.
- L'OdV può disporre del budget, previsto e approvato dall'organo dirigente, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte).
- Obbligo di informazione all'OdV, per agevolare l'attività di vigilanza dell'efficacia del Modello, da parte delle funzioni aziendali.

2.3 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, nonché la tutela dello stesso e delle persone ad esso collegate secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

2.4 L'adozione del Codice Etico e del Sistema Disciplinare

Con l'adozione del Codice Etico, SEAP D.A. ha inteso codificare l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti di tutti coloro che, a vario titolo, si rapportano con la stessa, con il preciso intento di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, in virtù dei principi di legalità, trasparenza e correttezza cui si ispira la Società.

I principi ispiratori del Codice Etico aziendale si possono riassumere come segue:

- ogni dipendente di SEAP D.A. e qualunque soggetto che instauri rapporti con essa opera nel rispetto dei principi, delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- SEAP D.A. attua un adeguato programma di sensibilizzazione ed informazione nei confronti dei dipendenti e delle terze parti.

Sono espressamente previste sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Essendo parte integrante del MOGC, anche il Codice Etico è approvato con delibera dell'A.U.

CAPITOLO 3 : IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

3.1 Adozione e Obiettivi del Modello

La Società adotta il presente Modello con delibera dell'Amministratore Unico. Le modifiche e le integrazioni di portata sostanziale del Modello devono essere approvate con le medesime modalità.

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.

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 trarne 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.

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.

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.

3.2 Elementi portanti e principi ispiratori del Modello

Il presente Modello è strutturato secondo i principi cardine dettati dalle Linee Guida di Confindustria; esso inoltre 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.

I seguenti presidi generali di controllo trovano applicazione in tutte le Attività Sensibili individuate nella Parte Sepciale del Modello 231:

- **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.
- **Segregazione:** il soggetto che, nell'ambito di un'Attività Sensibile, assume la decisione deve essere, per quanto possibile, diverso dal soggetto che la attua e da colui che è incaricato di effettuare i controlli e gli eventuali pagamenti. Ove la separazione dei compiti non possa essere pienamente garantita sono previsti controlli compensativi.
- **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.
- **Sistema di gestione e 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.
- **Controllo 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).

- **Flussi informativi e segnalazioni:** l'OdV della Società è destinatario di un flusso di informazioni e segnalazioni che, per la sua ampiezza e analiticità, è idoneo a rilevare tempestivamente eventuali fatti e circostanze rilevanti per la vigilanza sul Modello 231.
- **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.
- **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 relativo Protocollo, il Codice Etico ed il presente Modello specificano in maniera dettagliata le modalità operative e di controllo affinché si possano prevenire o comunque ridurre al minimo i rischi di violazione di norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3.3 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.

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; 2) che prevedano un adeguato sistema di controlli di quegli adempimenti la cui omissione potrebbe portare a reati colposi.

3.4 Struttura ed elementi fondamentali 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.

La predisposizione del presente Modello è preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte:

Mappatura delle Aree a Rischio: analizzato il contesto aziendale, si individuano, tra le attività della Società, quelle nel cui ambito possano essere realizzati i Reati (c.d. Attività Sensibili). Inoltre, si analizza il sistema di controllo adottato dalla Società che possa essere considerato rilevante ai fini della prevenzione dei rischi di commissione dei Reati considerati.

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

Modifiche, aggiornamento e miglioramento continuo del Modello: le successive modifiche e integrazioni del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo, anche su proposta dell'OdV. Il MOGC dovrà essere oggetto di aggiornamento in caso di:

- significative violazioni o elusioni dello stesso che ne mostrino l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei reati-presupposto;
- 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.

3.5 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.

CAPITOLO 4: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Istituzione e 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**”).

L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all'Alta Direzione.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo ed approvato dall'Alta Direzione. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso l'Alta Direzione.

SEAP D.A. adotta un Organismo di Vigilanza in forma monocratica.

L'Amministratore Unico individua l'OdV secondo i criteri di seguito esposti e provvede alla sua nomina mediante apposita delibera; 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

L'OdV della Società, affinché possa adempiere alle proprie funzioni, non deve trovarsi nelle condizioni di incompatibilità e/o ineleggibilità espresse nel presente MOG o nel Regolamento dell'OdV.

Inoltre, deve possedere i seguenti requisiti:

Autonomia e indipendenza rafforzati: l'OdV, nello svolgimento di questa sua funzione, deve avere una posizione autonoma e imparziale e risponde solo al massimo vertice gerarchico (organo amministrativo). L'OdV ha effettivi poteri di ispezione e controllo, nonché di accesso di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti.

In tale attività è dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio. A tale scopo, l'A.U. approva un budget annuo a disposizione dell'OdV 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 l'OdV non si trovi 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.

Professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; è necessario, pertanto, che i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano scelti tra soggetti in possesso di adeguate professionalità in materie economico-giuridiche, di controllo e gestione dei rischi aziendali.

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.

4.3 Durata in carica

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'A.U. in fase di nomina.

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 del nuovo OdV.

L'Organismo di Vigilanza deve sottoscrivere, all'atto della sua nomina, una dichiarazione attestante l'esistenza e la successiva persistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra, nonché l'impegno a comunicare immediatamente all'A.U. l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

L'OdV non può essere revocato se non per giusta causa, con delibera motivata dell'A.U.

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

4.4 Funzioni e poteri 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 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 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 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 in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere agli stessi obbligatoriamente trasmesse 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;
- 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.

Al fine di ottemperare alle proprie funzioni, l'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo, in ogni caso non coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, che invece rimangono demandati agli Organi od alle funzioni aziendali competenti.

4.5 Reportistica dell'Organismo di Vigilanza

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

Le attività dell'OdV sono oggetto di verbalizzazione almeno trimestrale, oltre ad un report annuale contenente un riepilogo delle attività svolte, anche attraverso i richiami alle singole relazioni infrannuali, nonché un piano programmatico, anche di massima, delle attività prevedibili 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.

4.6 Flussi informativi e segnalazioni 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.

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.

Le segnalazioni devono esser eseguite, in forma scritta, inviando le segnalazioni alla casella di posta elettronica: odv.seapda@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.

Le garanzie verso i soggetti segnalanti sono meglio specificate nei paragrafi seguenti, nonché nel Protocollo "Whistleblowing" aggiornato e adeguato al D.lgs. 24/2023.

4.7 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.

4.8 Interazione tra gli OdV delle Società del Gruppo

E' garantito un adeguato e periodico flusso informativo tra i vari OdV sui processi infragruppo e/o sulle singole attività sensibili.

L'OdV garantisce inoltre la propria disponibilità a fissare uno o più incontri annuali con gli OdV delle altre Società del Gruppo SEAP al fine di rilevare eventuali problematiche riscontrate nell'attività di vigilanza in merito ad uno o più processi congiunti.

I singoli OdV mantengono pari poteri e non potrà mai esservi alcuna ingerenza nelle reciproche attività di controllo.

CAPITOLO 5: FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Diffusione del Modello

SEAP D.A. garantisce la massima diffusione del Modello, mediante idonei canali informativi sia elettronici che cartacei.

I Destinatari di tale attività saranno sia i Dipendenti già presenti in azienda al momento dell'adozione, sia coloro che saranno assunti successivamente. Saranno altresì Destinatari tutte le Terze Parti che, per qualunque ragione, instaureranno rapporti con la Società. Per tali soggetti, in particolare, saranno previste apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dall'Organizzazione, nonché apposite clausole contrattuali, la cui accettazione diventa parte essenziale del contratto.

5.2 Formazione ed informazione dei Dipendenti

La formazione del personale 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.

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

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.

La frequenza all'attività di formazione è obbligatoria e la mancata partecipazione senza giustificazione da parte dei Dipendenti costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato in seguito.

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 231;
- le violazioni di specifiche regole di condotta, politiche e procedure adottate in attuazione del Modello;

- la ripetuta mancata partecipazione, non adeguatamente motivata, alla formazione relativa al Modello 231 e alla Guida di Condotta Aziendale;
- la mancata collaborazione, quando richiesta, con l’Organismo di Vigilanza;
- l’omesso invio di flussi informativi/segnalazioni ai sensi del Modello 231, quando ripetuto e diretto a ostacolare le funzioni dell’Organismo di Vigilanza;
- gli atti di ritorsione nei confronti del soggetto che fondatamente segnala violazioni commesse o tentate, che si stanno per commettere o di cui non si è evitata la commissione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, od anche nei confronti di tutti i soggetti tutelati dal D.lgs. 24/23 e specificatamente riportati nella procedura aziendale “Whistleblowing”;
- la 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 ricoprano 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'A.U. 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 dell'OdV, il Responsabile di Funzione che ne viene a conoscenza informerà il Sindaco ove presente e l'A.U., i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico 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

7.1 Adeguamento e aggiornamento del Modello

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

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 vigente. Per tali verifiche l'OdV si avvale ove necessario del supporto di consulenti in grado di assicurare una valutazione esterna dell'attività svolta.

L'Organo Direttivo garantisce l'adeguatezza del Modello e delibera in merito al suo aggiornamento in caso di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli specifici.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

CAPITOLO 8: SEGNALAZIONI

8.1 Tutela dei segnalatori

SEAP D.A. invita tutti coloro che siano a conoscenza della commissione o del tentativo di commissione di reati presupposto di cui al D.lgs. 231/01 e/o di violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, del Codice Etico o delle procedure aziendali, a darne immediata segnalazione mediante i canali messi a disposizione dalla Società.

Per agevolare la segnalazione di violazioni o di fondati sospetti di violazioni commesse, che si stanno per commettere o di cui non si è evitata la commissione, la Società si è dotata della procedura "Whistleblowing", redatta in conformità al D.lgs. 24/2023 a **garanzia della riservatezza dei segnalatori, dei facilitatori, delle persone vicine al soggetto segnalante e della loro tutela e protezione da eventuali atti di ritorsione commessi nei loro confronti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.**

La Società si impegna alla massima diffusione della procedura "Whistleblowing", con l'indicazione dei canali di segnalazione, mediante l'organizzazione di sessioni formative, l'invio della modulistica e delle relative istruzioni, nonché la sua pubblicazione sul sito internet aziendale oltre che sui normali canali di comunicazione interni.

8.2 I canali di segnalazione nel Gruppo

Alla luce delle Linee Guida ANAC e della Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria, SEAP D.A. ha inteso creare diversi canali di segnalazione specificati nella procedura "Whistleblowing".

In virtù di quanto previsto dalla Capogruppo, SEAP D.A. ha adottato i propri canali e le proprie procedure interne, rispettando le disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023, in particolar modo garantendo la riservatezza e la tutela dei segnalatori e dei soggetti ad esso collegati.