



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

REVISIONE	DATA	NOTE	APPROVAZIONE
0	07.09.2021	Prima emissione	A.U. Dario Vella
01	04.01.2022	Aggiornamento reati presupposto	A.U. Dario Vella
02	04.03.2022	Aggiornamento reati presupposto	A.U. Dario Vella
03	18.05.2022	Aggiornamento reati presupposto	A.U. Dario Vella
04	30.12.2024	Revisione Generale	A.U. Dario Vella
05	02.09.2025	Aggiornamento Tabella reati presupposto (Art. 25 noviesdecies-Delitti contro gli animali)	A.U. Dario Vella

INDICE

La Società.....	3
Definizioni.....	4
Il D.Lgs. 231/01 – Riferimenti normativi.....	5
Le Linee guida di Confindustria.....	9
Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	
Adozione del Modello.....	13
Elementi fondamentali del Modello.....	14
Adozione del Codice Etico e Sistema Disciplinare.....	15
Metodologia di analisi dei processi e Valutazione dei rischi.....	16
Principi di controllo nei processi sensibili.....	20
Organismo di Vigilanza	
Requisiti.....	21
Istituzione.....	22
Individuazione e Nomina.....	22
Funzioni e poteri.....	22
Operatività del Modello	
Flussi informativi verso l’OdV	24
Interazione tra gli OdV delle Società del Gruppo.....	25
Sistema di Reporting.....	26
Informazione, formazione ed aggiornamento	
Diffusione del Modello.....	26
Adeguamento ed aggiornamento del Modello.....	27
Violazione del Modello e Sistema Disciplinare	
Violazione del Modello.....	28
Sistema disciplinare e sanzionatorio.....	29
Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	29
Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	31
Sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società.....	31
Tutela dei segnalatori.....	31
I canali di segnalazione ne Gruppo.....	32

La Società

La S.E.A.P. SOCIETA' EUROPEA APPALTI PUBBLICI S.r.l., nata nel 1989, dopo aver avviato l'attività come società di trasporti, facchinaggi e pulizie, dal 1994, per scelta strategica di diversificazione dell'offerta, ha attivato un nuovo ramo aziendale che ha determinato una fase di notevole crescita della società: quello della raccolta, trasporto, trattamento ed avvio al recupero e/o smaltimento di rifiuti solidi urbani, speciali pericolosi e non pericolosi.

La S.E.A.P. S.r.l., presso la sua sede ubicata nel Comune di Aragona (AG), in Zona Industriale – Area ASI, è autorizzata alla gestione dell'attività di deposito preliminare di tutti i rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi. Il centro di stoccaggio, con la sua capacità annua pari a 187.200 tonnellate, rappresenta, quindi, una delle più grandi strutture di destinazione di rifiuti nel Meridione d'Italia, in grado di accogliere e stoccare tutte le tipologie di rifiuto classificate nella vigente normativa sui rifiuti.

Parallelamente, si è sviluppata negli anni la forza logistica dell'azienda nel settore del trasporto dei rifiuti, con il conseguimento delle iscrizioni all'Albo Nazionale Gestori Ambientali per le categorie 1 Classe A (raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilati per bacini di utenza superiori o uguali a 500.000 abitanti), 4 Classe A (raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi superiore o uguale ad una quantità annua di 200.000 tonnellate), 5 Classe C (raccolta e trasporto di rifiuti pericolosi fino a una quantità annua 60.000 tonnellate).

La S.E.A.P. S.r.l. è in possesso, inoltre, dell'iscrizione all'Albo Gestori Ambientali per la categoria 8 Classe C (intermediazione e commercio di rifiuti senza detenzione dei rifiuti stessi fino ad una quantità annua di 60.000 tonnellate), 9 Classe C (bonifica di siti contaminati per lavori fino a € 2.500.000,00), 10 B Classe C (bonifica di siti e beni contenenti amianto in matrice compatta e friabile per lavori fino a €2.500.000,00).

Dal 2016 la S.E.A.P. S.r.l. è anche proprietaria, gestore e soggetto responsabile di una stazione di trasferta di rifiuti non pericolosi (tra cui R.S.U.) sita nella Zona Industriale del Comune di Lercara Friddi (PA), autorizzata ai sensi dell'art. 208 D.lgs 152/06 e ss.mm.ii. a svolgere le operazioni di trasbordo dei rifiuti non pericolosi per una capacità di 600 tonn/g, per un totale di 180.000 tonn/anno.

La politica aziendale, da sempre improntata a soddisfare le più diverse esigenze interne e della Committenza, ha individuato nei suoi sistemi di gestione, uno dei principali punti di forza su cui far sviluppare l'organizzazione per renderla capace di essere presente sul mercato come azienda leader del settore.

S.E.A.P. S.R.L. 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.

Definizioni	
Attività sensibili o a rischio	Attività aziendali in cui sono emersi, a seguito di apposita analisi, fattori di rischio di commissione di uno dei reati presupposto ex D.lgs. 231/01
Codice Etico	Codificazione dei principi di legalità, trasparenza e correttezza cui si ispira la Società.
Destinatari del Modello o Destinatari	Sono i soggetti apicali, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con Seap Srl
Enti	Si intendono società, consorzi, associazioni e altre organizzazioni cui è applicabile il D.lgs. 231/01
Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o Modello	E' il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo implementato ai sensi del D.lgs. 231/01 e approvato dal CdA di Seap Srl
Organismo di Vigilanza o OdV	L'Organismo nominato da Seap Srl per le finalità di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01
Parti correlate	Società e/o Enti su cui Seap Srl, direttamente o indirettamente, esercita il controllo
Procedure aziendali	Insieme di regole da seguire nell'esecuzione di una specifica attività
Processi aziendali	Insieme di attività tra esse collegate per il raggiungimento degli obiettivi aziendali
Protocollo	Sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati
Reati presupposto	Sono le fattispecie di reato tassativamente elencate dal D.lgs. 231/01 che si devono verificare affinché possa essere ravvisata la responsabilità amministrativa dell'Ente
Rischio	Qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda incidono negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231
Stakeholder	Soggetti che intrattengono rapporti di natura economica con Seap Srl
Whistleblowing	Denuncia di violazione del Modello e/o del Codice Etico

Il D.Lgs. 231/01 – Riferimenti normativi

Con il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.lgs. 231/01, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano un interesse e/o un vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D.lgs. 231/2001 e ss. integrazioni, la responsabilità amministrativa dell’Ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

TABELLA DEI REATI 231	
REATO	RIFERIMENTO NORMATIVO
Reati commessi nei rapporti con la P.A.	Art. 24 Dlgs. 231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24bis Dlgs. 231/01
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24ter Dlgs. 231/01

Reati commessi nei rapporti con la PA – Corruzione e Concussione	Art. 25 Dlgs. 231/01
Falsità in monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto di monete false	Art. 25 bis Dlgs. 231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25 bis.1 Dlgs. 231/01
Reati societari	Art. 25 ter Dlgs. 231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25 quater Dlgs. 231/01
Reati di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25 quater.1 Dlgs. 231/01
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies Dlgs. 231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25 sexies Dlgs. 231/01
Omicidio colposo o reati commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies Dlgs. 231/01
Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – Autoriciclaggio	Art. 25 octies Dlgs. 231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25 octies. 1 Dlgs. 231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25 novies Dlgs. 231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies Dlgs. 231/01
Reati ambientali	Art. 25 undecies Dlgs. 231/01
Reati di impiego irregolare di lavoratori stranieri	Art. 25 duodecies Dlgs. 231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25 terdecies Dlgs. 231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati	Art. 25 quaterdecies Dlgs. 231/01
Reati tributari	Art. 25 quindecies Dlgs. 231/01
Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies D.lgs. 231/01
Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale	Art. 25 spetiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25 duodevicies

Delitti contro gli animali	Art. 25 noviesdecies
Delitti tentati	Art. 26 Dlgs. 231/01
Reati transnazionali	L. 146/2016
Responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art. 12 L. 9/2013
Delitti tentati	Art. 26 Dlgs. 231/01

L'art. 5 D.lgs. 231/01 prevede che:

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il comma primo dell'art. 6 D.lgs. 231/01 stabilisce che: se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'art. 7 D.lgs. 231/2001 stabilisce che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In tale circostanza, onere del Pubblico Ministero provare l'omessa direzione o vigilanza e il collegamento fra questa e il reato commesso.

Il secondo comma dell'art. 6 D.lgs 231/01, affinché possano avere efficacia esimente, prevede inoltre che i modelli di organizzazione gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il D.lgs. 231/01, agli artt. 9 e ss., prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, “le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”).

Tali sanzioni interdittive, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire

la commissione di ulteriori illeciti;

– l’importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l’industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità, dei reati tributari e di contrabbando, dei delitti in materia di strumenti diversi dal pagamento per contanti, dei delitti contro il patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali, e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all’altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

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”.

Confindustria si propone, mediante le proprie Linee Guida, 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.

Ferma restando l’esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema

di gestione dei rischi e di controllo interno, anche in ottica di “compliance integrata”, di seguito si propone un approccio coerente con i principali framework di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi.

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

- Procedure manuali ed informatiche (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. Si precisa inoltre che le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione, mentre quelle di maggior rilievo all'Amministratore Unico.
- 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 attuate 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.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adozione del Modello

S.E.A.P. S.R.L. si propone di svolgere le proprie attività, attraverso tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Azienda stessa, nel rispetto dei principi dettati dal D.lgs. 231/01, che diventano parte integrante del Modello e del Codice Etico aziendale, nella piena consapevolezza che l'operare in difformità dei principi normativi di cui al Decreto, comporterebbe non solo l'applicazione delle sanzioni dallo stesso previste, ma avrebbe anche ripercussioni negative sull'intera organizzazione aziendale.

La Società intende così adeguare la propria struttura ad elevati valori di professionalità, legalità e moralità, da applicare in ogni processo aziendale, che rispecchino i principi e le disposizioni normative previste dal D.lgs. 231/01 recepiti dal MOGC.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Con tale finalità, la Società, nell'adottare il presente Modello, ha ottemperato alle prescrizioni legislative, tenendo altresì in debita considerazione anche le ultime linee guida pubblicate da Confindustria, operando in particolare:

- una valutazione effettuata in merito ai rischi di commissione dei reati presupposto;
- una valutazione in ordine alle attività maggiormente a rischio di commissione di reato;
- l'analisi del sistema di controllo preventivo esistente;
- la regolamentazione dell'OdV, in ordine alla sua nomina, composizione e funzionamento,

nonché al flusso di informazioni che deve essere garantito nei suoi confronti;

- la previsione di un sistema disciplinare e sanzionatorio per le ipotesi di violazione del Modello;
- la previsione delle modalità di modifica, integrazione e aggiornamento del Modello.

Ai sensi dell'art. 6 comma 1, D.lgs. 231/01, il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è approvato e recepito con provvedimento dell'Organo dirigente.

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.

Fra i Destinatari del Modello sono annoverati anche i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la S.E.A.P. S.R.L. ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette "attività sensibili" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività a rischio, l'Azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, anche le Linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231.

Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate dal Legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio.
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo (vedi punto 4).

- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo.
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

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
- 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
- UNI/PDR 125:2022.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01 al fine di poter far dialogare il Modello Organizzativo 231 in chiave integrata con i Sistemi di Gestione già in essere.

Adozione del Codice Etico e Sistema Disciplinare

Con l'adozione del Codice Etico, S.E.A.P. S.R.L. 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 S.E.A.P. S.R.L. e qualunque soggetto che instauri rapporti con essa opera nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.
- S.E.A.P. S.R.L. attua un adeguato programma di sensibilizzazione ed informazione nei confronti dei dipendenti e delle terze parti.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Difatti, mentre il Codice Etico riveste una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che S.E.A.P. S.R.L. riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali, pena l’applicazione di specifiche sanzioni disciplinari, il Modello risponde, invece, a determinate prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di precise tipologie di reati.

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’Organo Direttivo.

Metodologia di analisi dei processi e Valutazione dei rischi

Al fine di individuare, nell’ambito dei processi aziendali, le situazioni in cui, potenzialmente, possono essere commessi reati ex D.lgs. 231/01, si è articolato il lavoro in varie fasi, tra esse complementari, riassumibili come segue.

Si è proceduto innanzitutto ad acquisire e ad analizzare la documentazione rilevante per l’attività e, in seguito, alla mappatura di tutti i processi aziendali.

Effettuata la mappatura dei macro-processi, si sono individuati i processi cd. “sensibili”, vale a dire quelli che hanno mostrato una maggiore criticità, in funzione delle situazioni di rischio di commissione di uno o più reati presupposto.

In seguito, in virtù delle carenze riscontrate, è stata effettuata una gap analysis al fine di individuare il corretto sistema di controllo interno ed eventualmente predisporre i protocolli necessari per limitare il più possibile il rischio di commissione di uno dei reati e, pertanto, per rendere tale rischio “accettabile”.

Il risultato finale di tale attività è la predisposizione di un Modello organizzativo ex D.lgs. 231/01 idoneo e adeguato, in linea con i parametri previsti dalle Linee Guida di Confindustria.

Ponendo particolare attenzione ai processi sensibili, ai fini del loro rilievo hanno avuto particolare influenza e rilevanza: l’analisi del contesto interno ed esterno in cui opera l’azienda; le funzioni

aziendali, ivi comprese le competenze acquisite, e le attività da esse svolte nell'ambito di ciascun processo; l'identificazione e la valutazione dei controlli preventivi ed altri elementi di compliance esistenti; la suddivisione dei compiti nell'ambito di ciascun processo; la comunicazione tra funzione ed il monitoraggio dei processi; l'esistenza di procedure formalizzate e l'eventuale conoscenza da parte dei soggetti interessati; l'esistenza di deleghe e/o procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate a ciascuna funzione.

Tale attività, quale risultanza della raccolta documentale e di una serie di colloqui con gli Owner di processo e con la Governance aziendale, ha avuto il suo seguito con l'analisi dei rischi per ciascun processo aziendale, in relazione a ciascun reato presupposto, con l'obiettivo di valutare la probabilità del verificarsi del rischio di commissione di uno o più reati presupposto, nonché l'impatto che l'eventuale verifica dell'evento possa avere sulla realtà aziendale.

Le risultanze di tale analisi hanno consentito di attribuire, con metodo scientifico, un determinato livello di rischio ad ogni processo, in rapporto ai singoli reati ex D.lgs. 231/01. In tal modo, l'Organizzazione è stata in grado di identificare con precisione le situazioni di rischio insite nelle attività di ciascun processo aziendale e, di conseguenza, di predisporre le azioni necessarie per mitigare il rischio stesso.

Partendo dalla regola per cui il valore del Rischio (R) è dato dalla Probabilità di verifica dell'evento (P) moltiplicato l'Impatto (I) che l'evento avrebbe sulla realtà aziendale, dunque la formula $R = P \times I$, si è utilizzato, in fase di analisi del rischio, un approccio quali-quantitativo, in modo da ridurre al minimo l'elemento soggettivo, attribuendo allo stesso tempo un buon livello di accuratezza nei risultati raggiunti.

Pertanto, previa valutazione di verosimiglianza del rischio di commissione di ciascun reato presupposto, per quanto concerne la Probabilità, sono stati individuati i fattori di rischio o fattori abilitanti, vale a dire quegli elementi/aspetti dell'Organizzazione che hanno un certo indice di incidenza sulla probabilità di verifica del rischio reato.

Relativamente alla valutazione della **probabilità**, sono stati individuati quattro fattori abilitanti, ossia i fattori del contesto che ricorrono nel processo e che possono "influenzare" l'avvenimento del reato:

- Discrezionalità
- Struttura organizzativa
- Sistema informatico
- Sistema di programmazione e controllo

A ciascun parametro viene assegnato un valore da 1 a 4, secondo i seguenti criteri:

Parametro	Criterio	Rischi o
Discrezionalità	Attività del tutto vincolata	1
	Attività vincolata dalla Legge e parzialmente da atti amministrativi (Regolamenti, direttive, procedure, circolari)	2
	Attività vincolata parzialmente da atti amministrativi (Regolamenti, direttive, procedure, circolari)	3
	Attività altamente discrezionale	4

Parametro	Criterio	Rischi o
Struttura Organizzativa	I rapporti gerarchici sono chiari e le responsabilità coerentemente assegnate; inoltre, il processo di attribuzione dei poteri/deleghe e delle responsabilità è adeguatamente formalizzato	1
	I rapporti gerarchici sono chiari e le responsabilità coerentemente assegnate ma il processo di attribuzione dei poteri/deleghe e delle responsabilità non è adeguatamente formalizzato	2
	I rapporti gerarchici sono poco chiari e le responsabilità non coerentemente assegnate; inoltre, il processo di attribuzione dei poteri/deleghe e delle responsabilità non è adeguatamente formalizzato	3
	I rapporti gerarchici non sono chiari, le responsabilità non sono assegnate; inoltre, il processo di attribuzione dei poteri/deleghe e delle responsabilità non è formalizzato	4

Parametro	Criterio	Rischi o
Sistemi Informatici	Processo totalmente informatizzato con strumento gestionale in ogni fase (anche la fase di work-flow autorizzativo)	1
	Processo informatizzato con strumento gestionale ma con work-flow autorizzativo gestito fuori sistema	2
	Processo gestito con strumenti informatici semplici quali fogli di calcolo, per la raccolta di dati strutturati (excel, access...)	3
	Processo manuale sebbene possa accogliere dati di input informatizzati	4

Parametro	Criterio	Rischi o
Sistema di programmazione e controllo*	Le attività e i controlli sono presenti, programmati, adeguati, formalizzati e i risultati sono sistematicamente oggetto di reporting	1
	Le attività e i controlli sono presenti e adeguati, ma soltanto parzialmente programmati, formalizzati e solo in parte i risultati sono oggetto di reporting.	2
	Le attività e i controlli sono presenti ma non sono programmati, adeguati, formalizzati e i risultati non sono mai oggetto di reporting	3
	Le attività e i controlli sono assenti	4

* Include il principio della segregazione dei compiti e l'adeguatezza delle competenze.

Per la valutazione degli **impatti** associati I, si è utilizzata una scala di valori da 1 a 4, secondo i seguenti criteri:

Valore	Valutazione	Criterio
1	Ininfluyente	Il manifestarsi dell'evento/reato non provoca effetti economici/legali/reputazionali/organizzativi significativi sul processo
2	Bassa	Il manifestarsi dell'evento/reato provoca effetti economici/legali/reputazionali/organizzativi poco significativo sul processo
3	Media	Il manifestarsi dell'evento/reato provoca effetti economici/legali/reputazionali/organizzativi sul processo senza però compromettere l'esecuzione dello stesso
4	Alta	Il manifestarsi dell'evento/reato provoca effetti economici/legali/reputazionali/organizzativi rilevanti sul processo.

Il valore del rischio, e quindi le priorità dell'intervento, scaturito dalla valutazione effettuata secondo la modalità appena descritta, può essere inserito nei seguenti quattro livelli di significatività:

Livello di Significatività	Indice di Significatività	Azioni per affrontare i rischi e le opportunità
----------------------------	---------------------------	---

Basso	$R \leq 3$	Nessuna azione per affrontare i rischi.
Medio	$3 < R < 8$	Monitoraggio processi.
Alto	$8 \leq R < 13$	Azione di medio termine (entro e non oltre i 12 mesi) per affrontare rischi.
Rilevante	$R \geq 13$	Azione di breve termine (entro e non oltre i 6 mesi) per affrontare rischi.

L'Organizzazione ritiene accettabile il rischio, purché non rientri nel livello di significatività superiore al medio, per il quale, tenuto conto dell'analisi di contesto e delle considerazioni tecnico-economiche, determina di non intraprendere alcuna azione di mitigazione.

Principi di controllo nei processi sensibili

Effettuate la mappatura dei macro processi e, successivamente, l'identificazione dei processi sensibili o critici, nell'ambito dei quali si è ritenuto maggiore il rischio di realizzazione di uno o più reati presupposto, è stato esaminato l'eventuale presidio esistente, rilevando il rispetto o meno dei seguenti Principi di controllo:

- **Procedure e regole di comportamento:** esistenza di procedure formalizzate, adeguatamente diffuse, che disciplinano lo svolgimento delle attività, garantendo il rispetto di leggi e regolamenti.
- **Tracciabilità delle operazioni:** ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua.
- **Segregazione dei compiti:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo. Esistenza, dunque, di un idoneo sistema di separazione di funzioni, con attribuzione di precisi poteri e responsabilità; di effettiva conoscibilità delle stesse all'interno dell'Organizzazione.
- **Controllo e monitoraggio:** previsione di attività di controllo e monitoraggio, anche attraverso un sistema di reporting, sulle operazioni e transazioni aziendali, opportunamente archiviati e facilmente reperibili per le dovute attività di verifica.

In caso di mancata rilevazione di sistemi di controllo adeguati, il cui dettaglio viene riportato nella Parte Speciale del Modello, si è provveduto, a seconda delle esigenze, ad integrare gli stessi o ad implementare protocolli tali da garantire il rispetto dei succitati Principi di controllo.

Tutti i protocolli sono parte integrante del presente Modello.

Pertanto, il MOG aziendale, così come approvato dall'Organo Direttivo, garantisce il rispetto dei Principi di controllo sopra declamati e comprende i seguenti elementi costitutivi:

- attività di process mapping;

- individuazione dei processi sensibili, nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- organismo di vigilanza;
- flussi informativi da e verso l’organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell’organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico.

Organismo di Vigilanza

Requisiti

La nomina di un Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”), avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, è espressamente prevista dall’art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01.

Perché possa correttamente adempiere alle proprie funzioni, l’OdV deve soddisfare i seguenti requisiti specifici:

- ***Autonomia e indipendenza:*** l’Organismo di Vigilanza deve avere una posizione autonoma e imparziale, deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale e con l’Alta Direzione, deve avere in dotazione un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.
- ***Professionalità*** nell’espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all’organizzazione aziendale.
- ***Continuità di azione***, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di

riferimento.

Istituzione

Valutati i requisiti e le funzioni dell'OdV, nonché esaminata l'attuale struttura organizzativa dell'Azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare l'organismo di cui all'art. 6, comma 1 lett. b) D.lgs. 231/01 come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica.
- L'Alta Direzione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.
- 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. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

Individuazione e Nomina

Valutati i requisiti soggettivi di eleggibilità, nella scelta del componente dell'OdV gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni specifiche, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

L'Organo direttivo della Società provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, dando atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità.

La durata in carica dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dall'Organo direttivo in fase di nomina.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

Funzioni e poteri

Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organo o funzione della Società.

L'Organismo di Vigilanza, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, ha i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo – con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza – e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Organo Direttivo;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'Organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in - conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- assicurare i flussi informativi verso l'Organo Direttivo e/o l'Alta Direzione e l'Organo di Controllo eventualmente nominato;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;
- verificare la predisposizione di una adeguata ed efficace procedura Whistleblowing;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- segnalare tempestivamente all'Organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Alta Direzione e/o dall'Organo Direttivo e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Operatività del Modello

Flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In particolare, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;

- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tale obbligo grava anche su tutti i soggetti (amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori ecc.) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

- i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società;

- qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

Il D. Lgs. 24/2023, con le disposizioni di abrogazione dell'art. 23, c.1-b, e le disposizioni transitorie e di coordinamento dell'art. 24, c.5., ha abrogato l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D. Lgs. 231/2001, e ha sostituito l'art. 6, c.2-bis del D. Lgs. 231/2001, prevedendo, per i modelli di organizzazione e di gestione adottati ai sensi del comma 2, lett. e) del D. Lgs. 231/2001, i canali di segnalazione, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, cd. "Whistleblowing").

La Società, in adempimento del D. Lgs. 24/2023, ha adottato diversi canali di segnalazione, i cui principi generali, le modalità di gestione della segnalazione, il principio di divieto di ritorsione e i criteri per il trattamento dei dati, sono esplicitati nella propria procedura Whistleblowing.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, la tutela dello stesso contro ritorsioni, nonché la tutela dell'azienda e/o di altri soggetti contro le segnalazioni rivolte in mala fede, secondo quanto previsto dalla procedura Whistleblowing.

Ogni segnalazione è conservata secondo quanto previsto dalla procedura Whistleblowing.

Ogni ulteriore informazione, report, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni.

Interazione tra gli OdV delle Società del Gruppo

L'OdV di S.E.A.P. S.R.L., senza limitare la propria autonomia e indipendenza e garantendo la

massima riservatezza sulle informazioni assunte in ragione del proprio ufficio, assicura la propria collaborazione in favore degli OdV delle altre Società del Gruppo SEAP, in particolar modo per ciò che riguarda la condivisione dei report relativi ai controlli sulle operazioni infragruppo e per eventuali criticità riscontrate nello svolgimento delle attività di controllo.

A tale scopo, si garantisce un adeguato e periodico flusso informativo tra gli OdV.

Inoltre, nel corso dell'anno, sono previsti uno o più incontri 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.

Sistema di Reporting

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo Direttivo e/o all'Alta Direzione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi, alla propria attività in generale, attraverso una verbalizzazione a cadenza trimestrale, salvo ulteriori report resi necessari da specifiche circostanze quali, ad esempio, significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc., nonché in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

Informazione, formazione ed aggiornamento

Diffusione del Modello

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'Azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti saranno resi edotti della politica aziendale.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti gli stakeholders periodicamente.

La Società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali e per tutti i destinatari del MOG al fine della completa acquisizione dei contenuti del Modello di gestione.

Possono inoltre essere previste sessioni formative per specifiche aree, funzioni o processi, in caso di particolari esigenze quali, ad esempio, modifiche legislative, aumento del livello di rischio, modifiche delle procedure e/o dei protocolli, modifica della struttura aziendale.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che i destinatari stessi sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

In ogni caso, al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'Organizzazione, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto da ciascun destinatario.

Le iniziative di formazione possono svolgersi in presenza, presso la sede aziendale, od anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

Dovrà essere attestata la presenza dei soggetti coinvolti ed interessati dagli argomenti della formazione. L'eventuale assenza dovrà essere giustificata.

A conclusione dell'evento formativo, potrà essere sottoposto ai partecipanti un questionario da compilare, al fine di attestare l'effettiva comprensione delle tematiche del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Adeguamento ed aggiornamento del Modello

L'Alta Direzione provvede, anche a seguito di interventi e suggerimenti dell'OdV, ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua efficacia del Modello stesso, anche a seguito di eventuale mutamento della struttura aziendale.

L'Organo Direttivo e/o l'Alta Direzione mettono in pratica tutte le azioni necessarie affinché sia consentita la concreta ed effettiva attuazione del Modello. L'Organo Direttivo e/o l'Alta Direzione della Società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'OdV, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato dall'Organo Direttivo è verificata

dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

L'Organo Direttivo delibera in merito all'aggiornamento del Modello 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.

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.

Violazioni del Modello e Sistema Disciplinare

Violazione del Modello

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

Di seguito saranno riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

Sistema disciplinare e sanzionatorio

L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno ribadire che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) d.lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione.
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale.
- Eventuale recidiva.

Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Il MOG 231, il Codice Etico e tutte le procedure fanno parte del presente Modello organizzativo, costituiscono un complesso di norme che tutti i dipendenti devono rispettare, anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 C.C. e dal CCNL di categoria in materia di norme

comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Pertanto, la violazione delle Codice Etico, del MOG e delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni, sempre nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni al Sistema 231 (MOG, Codice Etico e procedure), in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base dello specifico CCNL di categoria applicato, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa
- Sospensione
- Licenziamento

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In ogni caso, per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

In particolare, 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;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello attuate da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Direttivo e/o dell'Alta Direzione, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie, anche ai sensi dell'art. 2393 c.c., in relazione al danno causato dagli Amministratori per il mancato assolvimento all'obbligo di diligenza nell'amministrazione della Società.

La contestazione deve essere sollevata per iscritto e deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'Azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione di una delle sanzioni, pecuniaria o interdittiva, previste dal D. Lgs. 231/2001.

Tutela dei segnalatori

Per tutelare i soggetti che segnalano la violazione del Modello, del Codice Etico o delle procedure interne, la Società si è dotata della procedura "Whistleblowing", redatta in conformità al D.lgs. 24/2023, che, nel prevedere i canali di segnalazione delle violazioni ex D.lgs. 231/01 con relative istruzioni, disciplina in maniera specifica la tutela del segnalante, dei soggetti ad esso vicini e dei facilitatori, in caso di ritorsioni conseguenti alla segnalazione.

La Società si impegna alla massima diffusione della procedura "Whistleblowing", 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.

I canali di segnalazione nel Gruppo

Alla luce di quanto previsto dalla Capogruppo, nonché in virtù delle Linee Guida ANAC e della Guida Operativa per gli enti privati di Confindustria, S.E.A.P. S.R.L. 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.