



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

| Aggiornamento | Data | Approvazione |
|-----------------------|-------------------|--------------|
| <i>Prima adozione</i> | 14/12/2021 | CdA |
| <i>Revisione</i> | 15/12/2023 | |

Modello di Organizzazione Gestione e
Controllo ex D.Lgs.231/2001

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO

8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

1. QUADRO NORMATIVO

1.1 LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

La “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato” è stata introdotta nell’ordinamento italiano con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “Decreto”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300.

Tale Decreto trova origine in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Le disposizioni del D.lgs. [231/2001](#) si applicano sia agli enti forniti di personalità giuridica che alle società e associazioni che ne sono prive. Non si applicano, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità dell’ente viene connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati-presupposto ([art. 5](#) del D.lgs. 231/2001) e l’ente è punibile quando il reato viene commesso:

- da soggetti 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 (c.d. “apicali”);
- da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. “sottoposti”).

Tali soggetti devono aver agito **nell’interesse o a vantaggio** dell’ente stesso.

Per quanto attiene alla nozione di “interesse”, lo stesso si realizza laddove la condotta illecita sia posta in essere con l’intento di far conseguire un beneficio alla società o all’ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato raggiunto.

Alternativamente la responsabilità può ricadere sulla persona giuridica ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare di quest’ultima, le abbia comunque fatto conseguire un “vantaggio” economico o di altra natura.

La responsabilità amministrativa dell’ente è invece esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è comunque autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Ai sensi dell’art. 8, comma 1, la responsabilità dell’ente sussiste anche quando:

PARTE GENERALE

- a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa dell'ente è collegata alla commissione – da parte dei soggetti di cui sopra – degli specifici reati presupposto previsti dal Decreto.

Tale responsabilità può essere tuttavia esclusa ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto se:

- 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;
- **il compito di vigilare sul funzionamento**, sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento **è stato affidato a un organismo** dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente i modelli** di organizzazione e di gestione;
- **non** vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

1.2 REATI PRESUPPOSTO

La responsabilità degli enti è circoscritta ad un elenco tassativo di fattispecie.

Al momento dell'entrata in vigore il Decreto prevedeva unicamente i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno gradualmente allargato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-nonies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevicies e 26 del D.lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006.¹

Per comodità espositiva, tali fattispecie di reato possono essere comprese nelle seguenti categorie:

1

L'articolo 23 del D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

PARTE GENERALE

Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25)

Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis)

Criminalità organizzata (art. 24 ter) e reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1)

Reati societari (art. 25 ter)

Delitti con finalità di terrorismo (art. 25 quater)

Infibulazione femminile (art. 25 quater n. 1)

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)

Market abuse (art. 25 sexies)

Omicidio colposo o lesioni in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)

Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio (art. 25 octies) e Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art 25 octies.1)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies)

Induzione a non rendere dichiarazioni (art. 25 decies)

Reati ambientali (art. 25 undecies)

Impiego di lavoratori irregolari (art. 25 duodecies)

Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)

Reati tributari (art 25 quinquiesdecies)

PARTE GENERALE

Reati di contrabbando (art 25 sexiesdecies)

Delitti contro il patrimonio culturale (art 25 septiesdecies) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies)

Delitti Tentati (art 26)

1.3 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001 commessi all'estero. I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

1.4 SISTEMA SANZIONATORIO

Allorché la responsabilità dell'ente venga accertata, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono comminabili ai sensi dell'art. 9 del Decreto, le seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria**, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può variare da un minimo di 100 quote (pari ad un minimo di € 25.800) ad un massimo di 1000 quote (pari ad un massimo € 1.549.000) (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e, nei casi di reati contro la P.A. come previsto dalla L.

PARTE GENERALE

3/2019, di durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso dai soggetti c.d. apicali, e non inferiore a due anni e non superiore a quattro se è stato commesso dai soggetti c.d. sottoposti (con la precisazione, all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001, che tali sanzioni interdittive sono, invece, diminuite, se prima della sentenza di primo grado l'ente si è adoperato efficacemente per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite ed ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi) che, 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;
- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Si precisa che le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in sede cautelare, nel corso delle indagini preliminari o comunque prima della sentenza definitiva di condanna.

1.5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto prevede una specifica forma di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato misure organizzative idonee a prevenire la commissione dei "reati presupposto" da parte dei soggetti "apicali" o "sottoposti" che operano nel suo interesse o vantaggio.

La presenza di un'adeguata organizzazione rappresenta, infatti, misura e simbolo di diligenza dell'ente nello svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio della commissione dei "reati presupposto" previsti dal Decreto.

La verificata sussistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione di impresa esclude, pertanto, la "colpa in organizzazione" dell'ente e fa venir meno la necessità di sanzionarlo mediante l'applicazione delle previste sanzioni.

L'art. 6 comma 2 e gli ultimi due commi dell'articolo 7 del Decreto stabiliscono i criteri generali per la realizzazione di un tale modello di organizzazione e gestione, tanto nel rilievo

PARTE GENERALE

contenutistico quanto nel rilievo funzionale; L'art. 6 comma 2 prevede che per poter essere considerato efficace il Modello Organizzativo (di seguito anche "Modello") deve:

- individuare le attività nel cui ambito vi è la possibilità che vengano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora, invece, il reato venga commesso dai soggetti indicati all'art. 7: *"l'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* mentre *"è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

Infatti, in riferimento alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione dell'ente, nonché al tipo di attività svolta, il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività sociali nel rispetto della legge e, inoltre, misure atte a rilevare ed eliminare tempestivamente le circostanze di rischio. Inoltre, la sua efficace attuazione richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando vengono rilevate significative violazioni delle prescrizioni oppure quando intervengono mutamenti normativi nell'organizzazione o nell'attività dell'ente stesso;
- un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ulteriori indicazioni utili alla costruzione dei Modelli Organizzativi sono le linee guida delle associazioni di categoria, e in particolare le linee guida predisposte da Confindustria.²

Si precisa altresì che l'art 30, comma primo del D.Lgs 81/2008 specifica che il Modello Organizzativo deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi: (i) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; (ii) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; (iii) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; (iv) alle attività di

² Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, aggiornate al 2021.

PARTE GENERALE

sorveglianza sanitaria; (v) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; (vi) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; (vii) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; (viii) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Inoltre, qualora l'adozione di un Modello avvenisse dopo il verificarsi del fatto illecito all'interno dell'ente, in violazione dei precetti di cui al D.Lgs. 231/2001, la stessa può essere valutata in sede di giudizio come **circostanza attenuante**, ed andrà perciò a mitigare il trattamento sanzionatorio conseguente dall'illecito.

2. ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO IN S.I.A.T S.p.A

2.1 ATTIVITÀ DI S.I.A.T S.p.A

Costituita in data 06.12.2002, la Società S.I.A.T S.p.A ha per oggetto sociale:

- la progettazione e la realizzazione di impianti di aspirazione ed abbattimento fumi e polveri, captazione trucioli, ventilazione, condizionamento e similari;
- lo studio, la progettazione e la realizzazione di filtri ad umido e a secco, ventilatori eleccoidali e centrifughi e quanto altro affine.

S.I.A.T S.p.A può inoltre acquisire contratti in esclusiva per commercializzare prodotti anche non necessariamente affini all'impiantistica, all'aspirazione ed alla realizzazione di filtri ed inoltre elaborare dati per conto terzi.

2.2 GOVERNANCE IN S.I.A.T S.p.A

Consiglio di amministrazione

Il sistema di governance di S.I.A.T S.p.A è caratterizzato dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri, incaricato della gestione dell'impresa sociale con i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, esclusi quelli riservati dalla legge o dallo statuto all'Assemblea dei Soci.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale di S.I.A.T S.p.A, nominato dall'assemblea dei soci, è chiamato a vigilare, ai sensi del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

2.3 IL CODICE ETICO

S.I.A.T S.p.A adotta e si adegua ai principi deontologici, di diligenza, correttezza, lealtà e trasparenza del proprio Codice Etico con riferimento non solo alla conduzione della propria attività, ma anche ai rapporti intrattenuti con i terzi.

PARTE GENERALE

Il Codice Etico rappresenta l'insieme di quei principi sostanziali la cui osservanza è di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi, l'affidabilità della gestione, la reputazione e l'immagine della Società. In particolare esso:

- esprime l'insieme dei valori e dei principi di condotta ai quali si ispira l'attività dell'ente;
- raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti richiamandone l'osservanza da parte dei soggetti interni all'ente;
- informa i soggetti esterni circa i principi di deontologia aziendale che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte dei propri interlocutori (interni ed esterni all'azienda);
- prevede sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse;
- costituisce un valido codice di comportamento per accrescere la coscienza e la conoscenza della *policy* della Società da parte dei dipendenti;
- da solo non può determinare l'esonero di responsabilità per l'ente ma rappresenta un riferimento interpretativo per la corretta applicazione del modello organizzativo.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI S.I.A.T S.p.A

L'adozione di un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01, oltre a rappresentare una possibile esenzione dalla responsabilità della Società nel caso della commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei soci, dipendenti, clienti e fornitori.

L'implementazione del sistema di controllo sull'attività svolta, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, permette di regolamentare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Società ritiene che l'adozione e l'attuazione del Modello, unitamente al Codice Etico, costituisca un valido strumento di sensibilizzazione per i dipendenti e i collaboratori della Società stessa e per tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (fondatori, amministratori, utenti, consulenti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni e terzi in genere con cui la Società intrattiene rapporti). L'adozione del Modello, infatti, è volta:

- a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente quest'ultima potrebbe trarne un vantaggio);
- a consentire alla Società, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, di prevenire o reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

PARTE GENERALE

Inoltre è opportuno rilevare che S.I.A.T S.p.A. ha sottoposto a certificazione, da parte di un ente terzo, il proprio sistema di gestione che è risultato conforme ai requisiti standard della normativa UNI EN ISO 9001:2015 per la Qualità nonché all'*International Certification Network* sul *Quality Management System* (IQNET 2019:2022).

Gli strumenti e le risorse gestiti in relazione a tali certificazioni sono funzionali non solo al perseguimento degli scopi loro propri, ma anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001 in quanto suscettibili di ostacolare comportamenti illeciti che implicherebbero la responsabilità amministrativa degli enti.

3.1 MAPPATURA DEL RISCHIO

Per le ragioni anzidette, è stato avviato un processo di adozione del Modello organizzativo che ha dato vita al presente documento e che costituisce un ulteriore passo verso lo sviluppo di un sistema di gestione, controllo e organizzazione sempre più strutturato.

Detto processo ha preso avvio dall'attività di "mappatura" dei rischi esistenti, effettuata tramite l'analisi della documentazione societaria e la realizzazione di interviste nei confronti dei legali rappresentanti e dei responsabili delle c.d. aree sensibili. Inoltre è stata condotta un'attività di *self risk assessment* da parte del Management volta all'autovalutazione dell'esistente sistema di controllo, ossia a titolo esemplificativo: (i) delle procedure aziendali in essere, (ii) della segregazione dei compiti, (iii) della tracciabilità delle operazioni, (iv) dei livelli autorizzativi.

Il Modello è comunque un documento "dinamico", pertanto, la sua attuazione si svilupperà anche in un momento successivo all'adozione attraverso l'implementazione progressiva delle procedure specifiche relative alle singole aree di rischio.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto, oltre che delle indicazioni del Decreto, di quanto precisato nelle Linee Guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede infatti 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*".

3.2 ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E PROCEDURE CORRELATE

S.I.A.T S.p.A. adotta tramite apposita delibera del Consiglio di Amministrazione il presente Modello, redatto sulla base di quanto indicato dalla Linee Guida di Confindustria, del Codice Etico e dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalla società stessa.

PARTE GENERALE

Il Consiglio di Amministrazione delibera altresì in merito agli eventuali successivi aggiornamenti del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di (in via esemplificativa e non esaustiva):

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

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza³ (di seguito anche OdV) al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza. Le procedure aziendali non sono formalmente parte integrante del Modello ma ne garantiscono l'efficace attuazione e perciò operano in costante riferimento ai protocolli previsti nelle Parti Speciali.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. Ogniqualvolta una procedura venga aggiornata, occorre trascrivere in calce alla stessa, la data del nuovo aggiornamento.

L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

Per quanto riguarda le procedure espressamente richiamate dai protocolli delle Parti Speciali del presente Modello, si farà riferimento all'ultimo aggiornamento delle stesse debitamente documentato.

3.3 DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.);
- i soggetti che esercitano funzioni di direzione, gestione e controllo della Società anche solo di fatto;

³ Si veda Capitolo 4.

PARTE GENERALE

- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti, collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto), ancorché distaccati in altre società o all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Per quanto riguarda collaboratori esterni, consulenti, partners commerciali, fornitori e altre controparti contrattuali in genere, non essendo riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello, S.I.A.T S.p.A. richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto 231 e dei principi etici adottati dalla Società, mediante la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme e dei principi di cui al D.Lgs 231/01 e al Codice Etico adottati dalla Società.

3.4 REATI RILEVANTI DI S.I.A.T S.p.A.

In relazione all'attività di S.I.A.T S.p.A. sono stati individuati i seguenti reati rilevanti che potrebbero concretamente verificarsi alla luce dell'attività e della struttura della stessa.

REATI RILEVANTI

Art. 24 e 25 Pubblica Amministrazione

Art 24 bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Art. 25 bis 1 Reati contro industria e commercio

Art. 25 ter Reati societari

Art. 25 septies Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 25 octies Ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio e Art 25 octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori

Art. 25 novies Diritto d'autore

Art. 25 quinquiesdecies Reati tributari

Art. 26 Delitti tentati

Oltre a questi, sono stati individuati alcuni residuali per i quali esiste, seppur in maniera ridotta, un rischio:

REATI RESIDUALI

PARTE GENERALE

Art. 25 decies Induzione a non rendere dichiarazioni

Art. 25 undecies Reati ambientali

Art. 25 duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Art. 24 ter Criminalità organizzata e Reati transnazionali

Art 25 sexiesdecies Reato di contrabbando

Da ultimo si è ritenuto che, in merito a taluni reati, la specifica attività svolta dalla Società **non** presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa.

In particolare non sono ritenute sensibili le seguenti fattispecie di reato:

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)

Delitti con finalità di terrorismo (art. 25 quater)

Infibulazione femminile (art. 25 quater n. 1)

Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)

Market abuse (art. 25 sexies)

Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies)

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)

Delitti contro il patrimonio culturale (art 25 septiesdecies)

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art 25 duodevicies)

3.5 ATTIVITÀ SENSIBILI DI S.I.A.T S.p.A

Una volta individuate quelle fattispecie contro le quali deve indirizzarsi il sistema di organizzazione, gestione e controllo, è ora possibile esaminare le attività e i processi che all'interno di S.I.A.T S.p.A possono dare vita o occasione alla commissione di tali violazioni.

PARTE GENERALE

A seguito dell'analisi del potenziale profilo di rischio, è stata attribuita a ciascuna attività "sensibile" e/o processo "strumentale" un **differente grado di rischio** (alto, medio o basso), assegnato sulla base di una valutazione qualitativa espressa tenendo conto dei seguenti fattori:

- frequenza di svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
- gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei Reati nello svolgimento dell'attività;
- probabilità di accadimento, nel contesto operativo, delle fattispecie di reato.

Non sono da considerare quindi solo le attività dirette ma anche quelle strumentali.

In considerazione delle peculiarità del *business* aziendale di S.I.A.T S.p.A, del contesto operativo esistente e della struttura organizzativa e di controllo adottata, vengono di seguito sintetizzate le aree sensibili rispetto ai reati individuati come rilevanti o residuali:

| AREA SENSIBILE | artt. 24 e 25 | art. 24-bis | art. 24-ter | art. 25-bis.1 | art. 25-ter | art. 25-septies | art. 25-octies | art. 25-novies | art. 25-decies | art. 25-undecies | art. 25-duodecies | art 25-quinquies decies | art 25-sexies decies |
|------------------------------|-----------------|--|--|-----------------------|--|-----------------|---|------------------|---------------------------------------|------------------|---|-------------------------|----------------------|
| | Pubblica Amm.ne | Delitti informatici e trattamento illecito di dati | Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali | Industria e Commercio | Reati societari (inclusa corruzione tra privati) | SSL | Ricettazione / Riciclaggio / Autoricel. | Diritto d'autore | Induzione a non rendere dichiarazioni | Reati Ambientali | Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare | Reati tributari | Contrabbando |
| Consiglio di Amministrazione | V | - | - | - | V | - | V | - | V | - | - | V | - |
| Direzione Amministrativa | V | - | V | - | V | V | V | - | - | V | - | V | V |
| Direzione Personale | V | - | V | - | V | V | - | - | V | - | V | V | - |
| Direzione Commerciale | V | - | V | - | V | - | V | - | - | - | - | V | - |
| Direzione Produzione | - | - | - | V | - | V | - | - | V | V | - | - | - |
| Direzione Tecnica | V | - | - | V | V | - | - | - | - | V | - | - | - |
| Salute e Sicurezza | V | - | - | - | - | V | - | - | - | - | - | - | - |
| Sistema Informatico | - | V | - | - | - | - | - | V | - | - | - | - | - |
| Gestione ambientale | - | - | - | - | - | - | - | - | - | V | - | - | - |

Alla luce delle aree sensibili individuate, vengono ulteriormente dettagliate le singole attività svolte all'interno di ciascuna area, correlate ai rischi-reato e alle relative sezioni della Parte Speciale:

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001

PARTE GENERALE

| | | art. 24 e 25 | art. 24-bis | art. 24-ter | art. 25-bis.1 | art. 25-ter | art. 25-septies | art. 25-octies | art. 25-novies | art. 25-decies | art. 25-undecies | art. 25-duodecies | art 25-quinquiesdecies | art 25-sexiesdecies |
|------------------------------|---|--|--|--|-----------------------|-----------------|-----------------|--|------------------|---------------------------------------|------------------|---|------------------------|---------------------|
| AREE SENSIBILI | PROCESSO SENSIBILE | Pubblica Amm.ne (inclusa corruzione tra privati) | Delitti informatici e trattamento illecito di dati | Criminalità Organizzata e Reati transnazionali | Industria e Commercio | Reati societari | SSL | Ricettazione / Riciclaggio / Autoriciclaggio | Diritto d'autore | Induzione a non rendere dichiarazioni | Reati Ambientali | Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare | Reati tributari | Contrabbando |
| Parti Speciali | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | L | M | N | N |
| Consiglio di Amministrazione | Gestione (i) di verifiche e/o ispezioni da parte di soggetti pubblici; (ii) procedimenti dinanzi al Giudice di Lavoro; (iii) procedimenti/contentiosi giudiziari e stragiudiziari; (iv) procedimenti transattivi; (v) della definizione in via transattiva delle vertenze indate nei confronti dei lavoratori | ✓ | | | | | | | | ✓ | | | | |
| | Spese di rappresentanza | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | |
| | Gestione dei rapporti con P.A e Autorità Fiscali | ✓ | | | | | | | | ✓ | | | | |
| | Gestione dei rapporti con soggetti terzi per l'ottenimento di certificazioni | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| Direzione Amministrativa | Gestione della contabilità generale (fatturazione passiva/attiva, incassi/pagamenti, gestione insoluti e scadenziario fornitori, archiviazione documentazione) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | ✓ |
| | Predisposizione e trasmissione dei dati ai fini del bilancio di esercizio | | | | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | |
| | Gestione delle risorse finanziarie (flussi di cassa o di tesoreria o gestione della cassa contante) inclusi rapporti con Banche e Istituti Finanziari | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | |
| | Gestione delle dichiarazioni fiscali, dei versamenti delle imposte e delle compensazioni di crediti di imposta | | | | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | |
| | Amministrazione, contabilità e bilancio (valutazioni e stime di poste di bilancio, rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti sociali, aggiornamento del piano dei conti) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | |
| | Gestione emissione ordini di acquisto, valutazione e selezione dei fornitori (ricerca, selezione, qualificazione, valutazione e gestione delle trattative) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | |
| | Gestione delle attività di richiesta, acquisizione e gestione di finanziamenti pubblici | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | |
| | Gestione omaggistica, spese per ospitalità, sponsorizzazioni, iniziative pubblicitarie, contributi ad associazioni o enti | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | |
| | Gestione dei rapporti con gli organi sociali che svolgono attività di controllo sulla gestione | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | | |
| Gestione elenco fornitori | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| Direzione personale | Ricerca, selezione, assunzione del personale dipendente | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | | |
| | Gestione del personale (compres e categorie protette e personale extracomunitario) e avanzamenti di carriera | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | |
| | Riconoscimento di bonus ed incentivi | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | |
| | Informazione e formazione dei lavoratori | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| | Gestione delle spese di trasferta e rimborsi spese | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | |
| Direzione Commerciale | Gestione delle offerte commerciali e delle commesse | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | |
| | Selezione e gestione dei commerciali | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | |
| | Gestione politiche commerciali e scontistiche | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | |
| Direzione Produzione | Formazione specifica | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| | Gestione e organizzazione cantiere | | | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | |
| | Gestione dell'officina | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | | |
| Direzione Tecnica | Emissione ordini di officina e distinte materiali | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| | Predisposizione richieste di acquisto | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | | |
| | Progettazione | | | | ✓ | | | | | | | | | |

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001

PARTE GENERALE

| AREE SENSIBILI | | art. 24 e 25 | art. 24-bis | art. 24-ter | art. 25-bis.1 | art. 25-ter | art. 25-septies | art. 25-octies | art. 25-novies | art. 25-decies | art. 25-undecies | art. 25-duodecies | art 25 - quinquiesdecies | art 25 - sexiesdecies |
|--|--|--|--|--|-----------------------|-----------------|-----------------|--|------------------|---------------------------------------|------------------|---|--------------------------|-----------------------|
| PROCESSO SENSIBILE | | Pubblica Ammine (inchisa corruzione tra privati) | Delitti informatici e trattamento illecito di dati | Criminalità Organizzata e Reati transnazionali | Industria e Commercio | Reati societari | SSL | Ricettazione / Riciclaggio / Autoricicli | Diritto d'autore | Induzione a non rendere dichiarazioni | Reati Ambientali | Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare | Reati tributari | Contrabbando |
| Parti Speciali | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | L | M | N | N |
| Salute e sicurezza | Gestione infortuni sul lavoro | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| | Elaborazione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| | Informazione e formazione dei lavoratori | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| | Valutazione dei fornitori/appaltatori/subappaltatori/ prestatori d'opera | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| | Procedura operativa per la scelta e utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuale – DPI | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| | Nomina del Rappresentante per la sicurezza e del Medico competente | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| | Lavori di manutenzione presso Clienti | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| | Individuazione formale dei soggetti delegati in materia di sicurezza e relativa formazione | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| Gestione dei rapporti con la P.A in materia di igiene e sicurezza sul lavoro | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| Sistema informatico | Utilizzo dei sistemi informativi - gestione profili utente e del processo di autenticazione | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | |
| | Gestione e protezione fisica dei dati, della postazione di lavoro e delle reti | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | |
| | Adempimenti in materia di privacy per la tutela dei dati personali su supporti informatici (predisposizione DPS) | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | |
| | Gestione della sicurezza informatica e degli accessi da e verso l'esterno | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | |
| | Gestione del processo di archiviazione dei documenti elettronici | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | | |
| Gestione ambientale | Gestione rifiuti/smaltimento toner e stampanti | | | | | | | | | | ✓ | | | |
| | Selezione dell'impresa di trasporto dei rifiuti e affidamento dell'incarico | | | | | | | | | | ✓ | | | |

PARTE GENERALE

3.6 STRUTTURA DEL MODELLO

Alla luce della mappatura descritta, il Modello di S.I.A.T. S.p.A è composto:

- dalla presente **Parte Generale** nella quale sono illustrati i contenuti del D.Lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del Modello adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.
- da molteplici **Parti Speciali**, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono quelle riassunte nella tabella che segue.

| Parte Speciale | Riferimento normativo | Fattispecie di reato 231 |
|----------------|---|---|
| A | Art. 24 e 25 | Pubblica Amministrazione |
| B | Art. 24 bis | Delitti informatici e trattamento illecito di dati |
| C | Art. 24 ter | Criminalità Organizzata e Reati Transnazionali |
| D | Art. 25 bis1 | Industria e Commercio |
| E | Art. 25 ter | Reati societari (inclusa corruzione tra privati) |
| F | Art. 25 septies | Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro |
| G | Art. 25 octies e octies.1 | Ricettazione / Riciclaggio / Autoriciclaggio/ Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori |
| H | Art. 25 novies | Diritto d'autore |
| I | Art. 25 decies | Induzione a non rendere dichiarazioni |
| L | Art. 25 undecies | Reati Ambientali |
| M | Art. 25 duodecies | Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare |
| N | Art. 25 quinquiesdecies Art. 25 sexiesdecies | Reati tributari e Reati di Contrabbando |

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01 (art. 6, comma 1, lett. b)), l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/01 se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e sulla cura dell'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/01.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle Linee Guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- onorabilità.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento alla continuità di azione, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

L'onorabilità è assicurata dalla inesistenza, sia al momento della nomina che per tutta la durata dell'incarico, delle cause di ineleggibilità di cui al successivo paragrafo 4.1.

PARTE GENERALE

4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, S.I.A.T S.p.A. opta per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'OdV è preposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società avrà una composizione collegiale di due membri.

L'Organismo di Vigilanza di S.I.A.T S.p.A. è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce anche la durata della carica e la rieleggibilità per ulteriori mandati.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito, pur continuando a svolgere ad *interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza dovessero cessare dal proprio incarico, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla loro sostituzione con apposita delibera consiliare nella prima riunione utile. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opererà con i soli componenti rimasti in carica.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione per tutta la durata del mandato.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, oltre alla verifica delle caratteristiche previste nel punto 4, anche alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza dovrà attestare (i.e. mediante apposita dichiarazione) l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- la presenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- aver ricoperto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- lo stato di interdizione o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;

PARTE GENERALE

- una sentenza di condanna definitiva, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia e all'estero, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (reati fallimentari);
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, ovvero in materia societaria o tributaria;
 - per un qualunque altro delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a tre anni;
- un provvedimento di applicazione di misure di prevenzione ai sensi del D.Lgs 159/2011, salvi gli effetti della riabilitazione.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi all'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta; l'omesso svolgimento del numero minimo di riunioni indicato nel Regolamento OdV;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione del contratto di lavoro laddove per i componenti dell'OdV che siano dipendenti della Società.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque deliberare la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura di S.I.A.T S.p.A. fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello come stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

Pertanto, all'OdV è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative. A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo di Vigilanza è quello di indirizzare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il *follow-up*, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai relativi dati;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati contemplati dal D.Lgs. 231/01;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;

PARTE GENERALE

- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare periodicamente ai responsabili delle funzioni interessate della Società, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- 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.

L'Organismo di Vigilanza adotterà un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché le modalità di trattamento delle segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà attribuire al proprio interno delle deleghe funzionali a seconda delle professionalità specifiche dei propri componenti.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza saranno tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui vengono a conoscenza in seguito allo svolgimento del loro incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare nello svolgimento dei compiti affidatigli (sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità), della collaborazione di tutte le Direzioni, Funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Il Consiglio di Amministrazione assegnerà, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza anche tenuto conto delle richieste di quest'ultimo.

L'assegnazione del budget permetterà all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

4.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si suddividono nelle seguenti categorie:

- ad evento;
- periodici.

Tali flussi saranno regolati da apposita procedura e saranno oggetto di specifica formazione.

Per quanto attiene i flussi relativi alle funzioni accentrate, sarà l'Amministratore delegato ad effettuare ovvero ad autorizzare la richiesta dell'OdV delle informazioni necessarie.

REPORT AD EVENTO

Ciascun Destinatario del presente Modello sarà tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni").

In particolare, devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:

- (i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- (ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate da S.I.A.T S.p.A;
- (iii) minacce, pressioni, offerte o promesse di danaro o altra utilità, ricevute al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci una persona chiamata a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando tale persona ha facoltà di non rispondere;
- (iv) comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie che possono incidere sulle aree sensibili e sui processi a rischio;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 e che possano coinvolgere la Società;

PARTE GENERALE

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.Lgs. 231/01;
- report su formazione obbligatoria e su formazione 231.

In particolare, la funzione competente dovrà riferire all'OdV in merito all'applicazione di sanzioni disciplinari erogate a seguito della violazione del presente Modello.

REPORT PERIODICI

In capo a ciascun responsabile di primo/secondo livello, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richieste o previste dal presente Modello e/o dalle procedure adottate;
- trasmettere i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto.

FLUSSI PROVENIENTI DA CHIUNQUE VI ABBA INTERESSE

Oltre alle segnalazioni obbligatorie e ai report periodici, qualunque soggetto, interessato o altrimenti coinvolto nell'attività di S.I.A.T S.p.A, può informare l'Organismo di Vigilanza di fatti o di atti che ritenga debbano essere portati all'attenzione di quest'ultimo.

In ogni caso, per tutte le categorie di segnalazione sopra descritte, valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia alcun esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta;
- S.I.A.T S.p.A informa tutti i Destinatari degli obblighi di segnalazione e delle modalità di comunicazione;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di S.I.A.T S.p.A o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

PARTE GENERALE

L'Organismo di Vigilanza di S.I.A.T S.p.A verrà contattato tramite mail dedicata che sarà comunicata a tutti i destinatari del Modello.

Si ricorda in proposito che, tra le violazioni rilevanti per l'applicazione del sistema disciplinare vanno prese in considerazione anche le violazioni relative alla tutela del *whistleblower* come previsto dalla L. 179/2017. Potrà essere avviato, inoltre, un procedimento disciplinare nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'OdV un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza dovranno provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

4.4 WHISTLEBLOWING

Con Legge n° 179 del 30 novembre 2017 sono stati introdotti i commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater* in aggiunta al previgente art. 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2002 n. 231 a disciplinare, anche per gli enti di diritto privato, il cd. fenomeno del *Whistleblowing* e cioè le segnalazioni volte a far emergere la commissione di condotte illecite e/o di violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione.

Successivamente, con il Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, in attuazione della direttiva 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, l'ordinamento italiano è nuovamente intervenuto in tema di *Whistleblowing*.

Tale decreto qualifica come «violazioni» oggetto di segnalazione gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione.

L'intervento legislativo *de quo* ha comportato, altresì, l'abrogazione dei commi *2 bis*, *2 ter* e *2 quater* dell'art. 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, inseriti dall'art. 2 della Legge 30 novembre 2017, n. 179, relativi al medesimo tema.

Al riguardo, mette conto rimarcare che l'introduzione di "*uno o più canali*" di segnalazione costituisce, a mente della normativa vigente, requisito esplicito di idoneità del Modello di Organizzazione e Gestione.

PARTE GENERALE

In ogni caso, l'obbligo di informare il datore di lavoro in ordine a eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile.

Alla luce di tale premessa **S.I.A.T. SpA** adotta il seguente Regolamento, da ritenersi parte integrante del presente Modello.

Articolo 1

Definizioni e scopi

1. **Whistleblowing:** *whistleblower* è letteralmente il “soffiatore di fischietto” rappresenta uno strumento attraverso cui è possibile segnalare a specifici individui o organismi - ovvero all'Organismo di Vigilanza di **S.I.A.T. SpA** – una possibile frode, un reato, un illecito (amministrativo, contabile civile) o qualunque condotta irregolare, in violazione delle regole contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione. Ha lo scopo di contribuire ad individuare e contrastare possibili illeciti e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno della Società, creando un clima di trasparenza e un senso di partecipazione e appartenenza: in sintesi, contrastare la commissione di illeciti e combattere la cultura del silenzio.
2. **Segnalante:** chi è testimone di un illecito, di un reato o di una irregolarità posta in essere nell'ambito del proprio contesto lavorativo da un qualunque persona coinvolta (destinatario dei principi precettivi contenuti nel Codice Etico di **S.I.A.T. SpA** e, più in generale, delle regole poste a prevenzione dei reati-presupposto contenute nel Modello) e decida di effettuare la segnalazione ovvero di procedere ad una divulgazione pubblica attraverso la stampa, mezzi elettronici ovvero altri strumenti di diffusione.
3. **Segnalazione:** sta ad indicare la comunicazione (scritta o orale) del segnalante ed ha ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o consapevolezza di comportamenti illeciti o irregolarità commessi da parte della persona coinvolta.
4. **Segnalazione esterna:** indica la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione.
5. **Facilitatore:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

PARTE GENERALE

6. **Contesto lavorativo:** si tratta delle attività lavorative (anche non subordinate, libero-professionali e di consulenza alla Società), presenti o passate, attraverso le quali una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito rischierebbe di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità Giudiziaria.

7. **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

8. **Destinatario della segnalazione:** è il soggetto -nel caso che occupa il presente regolamento sarà l'Organismo di Vigilanza di **S.I.A.T. SpA** - che ha il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni ricevute.

9. **Canali di comunicazioni:** si identificano con le modalità attraverso cui veicolare le segnalazioni.

10. **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria, e che provoca o può procurare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

11. **Seguito:** l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione (OdV di **S.I.A.T. SpA**) per verificare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

12. **Riscontro:** comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Articolo 2

Standard di comportamento

Gli standard di comportamento che **S.I.A.T. SpA** si aspetta dalle Persone coinvolte sono riconducibili al rispetto del Codice Etico e, in generale, delle regole contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società, del Codice Deontologico professionale se la Persona coinvolta è appartenente ad Ordini o Collegi Professionali, nonché di tutta la normativa di settore nota alle Persone coinvolte, comunque rilevante per l'esercizio delle attività che costituiscono l'oggetto sociale di **S.I.A.T. SpA**.

PARTE GENERALE

Articolo 3

Potenziali soggetti segnalanti

Qualsiasi persona tra i soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto 231 che direttamente o indirettamente venga a conoscenza di una violazione può essere latore della stessa all'Organismo di Vigilanza. Può dunque essere o una persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa (struttura o servizio sul territorio) ovvero una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti testè citati. Inoltre può essere un lavoratore autonomo, un libero professionista o un consulente che presti la propria attività quale collaboratore di **S.I.A.T. SpA**. Infine può trattarsi di un volontario, di un tirocinante, di una persona che presso la Società svolga un periodo di prova od ancora di persona che acquisisca informazioni circa una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

Articolo 4

Oggetto della segnalazione

Non esiste un elenco che indichi con eshaustività i reati o le irregolarità che possono costituire oggetto di segnalazione.

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, atti, omissioni, anche tentati, che possono comportare pregiudizio per la Società in quanto lesivi della sua integrità o dell'interesse pubblico, di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 oggetto della segnalazione possono essere comunicazioni di violazioni, consistenti in illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione delle norme, nazionali e/o europee, applicabili all'attività svolta dalla Società cui la segnalazione si riferisce, con riguardo ai seguenti settori:

- illeciti commessi nell'ambito della gestione di appalti pubblici;
- violazione delle norme che regolano i servizi, i prodotti ed i mercati finanziari, nonché delle norme poste a prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- violazione delle norme a tutela dell'ambiente;
- violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
- violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali, nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazione delle norme poste a tutela del consumatore;
- violazione delle norme in materia di sicurezza e conformità dei prodotti e sicurezza dei trasporti, nonché sicurezza degli alimenti e dei mangimi e benessere degli animali;
- violazione delle norme in materia di radioprotezione e sicurezza nucleare;

PARTE GENERALE

- atti od omissioni che relativamente alla frode ed altre attività illegali ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325 del TFUE come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea;
- violazione delle norme in materia di concorrenza;
- violazione delle norme in materia di aiuti di Stato,
- violazione delle norme in materia di mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto ovvero la finalità della normativa applicabile in materia di imposta della società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori di cui sopra;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Sono escluse dalle segnalazioni ammissibili - che quindi non saranno gestite secondo quanto previsto dalla presente procedura- quelle di seguito indicate:

- contestazioni o rivendicazioni o richieste aventi ad oggetto questioni interpersonali. Le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, dovranno continuare ad essere inviate alle funzioni del Personale di competenza che si occuperanno della relativa gestione.
- reclami connessi a disservizi o problematiche relative alle prestazioni svolte da **S.I.A.T. SpA** da inviare alle dedicate funzioni aziendali.
- segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria da specifici atti normativi con riguardo ai seguenti ambiti:
 - o Servizi finanziari e prevenzione del riciclaggio di denaro o del finanziamento del terrorismo per i quali le Società tenute ai relativi obblighi hanno attivato le procedure di segnalazione previste dalle relative norme;
 - o Sicurezza dei trasporti per quanto concerne il settore dell'aviazione civile e navale;
 - o Tutela dell'ambiente con riguardo alla normativa relativa alla sicurezza delle operazioni in mare nel settore degli idrocarburi.
- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.
- le mere voci o i "sentito dire".

PARTE GENERALE

Articolo 5

Contenuto della segnalazione

La segnalazione, pena la irricevibilità della stessa da parte dell'Organismo di Vigilanza, dovrà contenere i seguenti elementi:

- a. le generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- b. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c. qualora siano conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- d. se note, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (persona coinvolta);
- e. l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f. eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati, se accessibili, non coperti da segreto d'ufficio o professionale, né tutelati da diritto alla riservatezza personale; in questo caso sarà onere del segnalante indicarne l'esistenza ed il contenuto nonché la fonte, diretta o indiretta, da cui ne ha avuto conoscenza;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Articolo 6

Le segnalazioni anonime

In modo da favorire l'emersione di segnalazioni è previsto che le stesse possano pervenire in forma anonima, ovvero senza che sia possibile identificarne l'autore.

Al fine di poter verificare la fondatezza delle segnalazioni anonime queste devono pervenire presso l'Organismo di Vigilanza in forma cartacea mediante lettera raccomandata.

Soltanto le segnalazioni anonime ricevute con le modalità di cui al comma precedente verranno prese in considerazione.

In ogni caso, è necessario che le segnalazioni anonime siano adeguatamente circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati e, se vi è riferimento a documenti, rispettose di quanto previsto dall'art. 5 comma 1 lett. f).

Per le segnalazioni di tipo anonimo non può essere prevista, come è naturale, alcuna forma di protezione per la persona segnalante, rimanendo pertanto chi segnala in forma anonima potenzialmente esposto al rischio di eventuali ritorsioni.

Articolo 7

Tutele e responsabilità del segnalante e del segnalato

Al segnalante è riconosciuta la tutela:

- a) della riservatezza della propria identità, riferita non solo al nominativo, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione (ivi inclusa la voce del segnalante stesso, nel caso di segnalazioni orali effettuate attraverso il portale) nonché la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza;
- b) da misure ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, adottate a seguito della segnalazione effettuata in buona fede, quali, a titolo non esaustivo, sanzioni disciplinari, demansionamento, licenziamento, trasferimento, peggioramento delle condizioni di lavoro. L'intento ritorsivo sussiste ogni qual volta possa dirsi che la ragione che ha condotto all'adozione della misura nei confronti del segnalante sia la volontà di "punirlo" per aver segnalato. In tali casi è cura della Società provare che tali provvedimenti sono estranei alla segnalazione.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante ai sensi e per gli effetti dell'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023.

Sono altresì previste sanzioni nei confronti del segnalante, comminabili anche da ANAC, nel rispetto delle condizioni di cui al d.lgs. n. 24/2023, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti a riguardo della segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, il segnalato potrà essere contattato e in tal caso gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Al segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa *privacy*.

PARTE GENERALE

La segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il segnalato. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Al segnalante sono comunicate in forma scritta le ragioni della rivelazione dei dati riservati nell'ambito del procedimento disciplinare verso il segnalante nonché, quando la rivelazione della identità del segnalante e delle informazioni sono indispensabili ai fini della difesa della persona coinvolta, nell'iter di gestione della segnalazione.

La tutela del segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria).

Articolo 8

Destinatario delle segnalazioni

Le segnalazioni dovranno essere rivolte all'Organismo di Vigilanza di **S.I.A.T. SpA**.

-Canale interno

Le segnalazioni possono essere inviate per posta a mezzo lettera raccomandata (senza ricevuta di ritorno) inviata presso l'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza e, quindi, presso lo studio dell'avvocato Fabrizio Mastro in via A. Castellamonte 1 - 10138 - Torino. La corrispondenza sarà aperta unicamente dall'avvocato Mastro, incaricato quale Gestore della segnalazione.

Le segnalazioni possono, inoltre, pervenire oralmente, chiedendo all'Organismo di Vigilanza (al tel. 0115626060) un incontro in forma riservata. Il Gestore procede fissando l'incontro con il segnalante entro 7 giorni dalla richiesta. La segnalazione è effettuata oralmente nel corso dell'incontro con il Gestore e, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbalizzazione scritta. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

PARTE GENERALE

-Canale esterno

Il segnalante può effettuare una segnalazione all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta attraverso la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso le linee telefoniche/sistemi di messaggistica vocale predisposti da ANAC ovvero, su richiesta del segnalante, mediante incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Si rinvia al riguardo alla specifica sezione del sito ANAC (<https://www.anticorruzione.it/>).

Articolo 9

Compiti e poteri di chi riceve la segnalazione

L’Organismo di Vigilanza (che diviene dunque “Gestore della segnalazione”) investito da una segnalazione dovrà effettuare un primo *screening* di ammissibilità della segnalazione, scartando quelle che rappresentino in realtà mere lamentele personali o siano basate su voci correnti nel pubblico e prive di concreta verificabilità ed approfondimento istruttorio.

In particolare, dovrà essere valutato:

- a. se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all’attenzione di **S.I.A.T. SpA** un comportamento illecito (penale, civile, amministrativo o contabile), irregolare, una violazione del Codice Etico o del Modello di Organizzazione e Gestione, ovvero ancora un comportamento disciplinarmente rilevante, e non una mera lamentela;
- b. quanto è grave ed urgente il rischio per **S.I.A.T. SpA**;
- c. se l’oggetto della segnalazione è già stato in passato valutato da **S.I.A.T. SpA**;
- d. se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Se dovesse concretizzarsi quanto previsto alle lettere a) – mera lamentela – o c) il Gestore della segnalazione procederà all’archiviazione della segnalazione, informando il segnalante.

Qualora invece il Gestore della segnalazione ritenga di avere sufficienti elementi, si aprirà una successiva fase di indagine approfondita sui fatti oggetto di segnalazione, al fine di appurarne la fondatezza.

PARTE GENERALE

In ogni caso il Gestore:

1. rilascerà alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
2. manterrà le interlocuzioni con la persona segnalante a cui potrà richiedere, se necessario, qualsivoglia integrazione;
3. darà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
4. fornirà riscontro della segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
5. metterà a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni. Le suddette informazioni saranno esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro (anche attraverso pubblicazione sul sito internet della Società) e accessibili a chiunque entri in relazione con **S.I.A.T. SpA**.

Nel corso delle indagini si applicano le norme concernenti il procedimento disciplinare previste nei CCNL applicabili ai dipendenti di **S.I.A.T. SpA** ovvero previste nei Codici Deontologici applicabili ai professionisti che collaborano con **S.I.A.T. SpA** in quanto compatibili.

Al termine dell'indagine il Gestore della segnalazione procederà a redigere una relazione finale dell'indagine; laddove nell'indagine il contenuto della segnalazione abbia trovato riscontro si procederà all'apertura di un procedimento disciplinare.

Articolo 10

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Se la segnalazione è effettuata oralmente al Gestore, lo stesso, previo consenso della persona segnalante, la documenta mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

La persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione o del verbale mediante propria sottoscrizione.

In ogni caso, l'archiviazione di tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso la relazione conclusiva, dovrà svolgersi in modo tale da evitare l'accesso di terzi alle informazioni e ai documenti.

PARTE GENERALE

Articolo 11

Trattamento dei dati personali

I trattamenti dei dati personali relativi al ricevimento ed alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dal Gestore, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui al Regolamento UE 2016/679 o del Decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo idonee informazioni alla persona segnalante ed alla persona coinvolta ed adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Il Gestore definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni, individuando misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali.

Articolo 12

Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna, utilizzando i canali indicati nell'art. 7 del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (e messi a disposizione dall'ANAC) se al momento della presentazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o non è conforme a quanto indicato nell'art. 4 del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24;
- b) la segnalazione interna già effettuata non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

PARTE GENERALE

Articolo 13

Divulgazioni pubbliche

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle tutele previste dal Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 se, al momento della divulgazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna o esterna ma non è stato dato riscontro;
- b) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito a causa di occultamento o distruzione di prove o collusione con l'autore della violazione.

Articolo 14

Obbligo di riservatezza

Il Gestore delle segnalazioni adotta tutte le misure necessarie al fine di garantire la riservatezza del segnalante, in particolare è garantito che l'identità del segnalante rimanga segreta, salvo i casi in cui sia la normativa in vigore a richiedere diversamente.

Pertanto, terrà riservata, altresì, qualsiasi informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità della persona segnalante.

Nell'ambito del procedimento penale l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto ai sensi dell'art. 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento davanti alla Corte dei Conti l'identità della persona segnalante non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza della identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Il Gestore dà avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

E' garantita l'impossibilità di accesso alla segnalazione e all'identità del segnalante ai sensi della Legge 7 agosto 1990, n. 241 nonché ai sensi del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

PARTE GENERALE

Articolo 15

Protezione della persona segnalante

L'Organismo di Vigilanza tutela il segnalante contro eventuali ritorsioni dovesse subire, mediante appositi procedimenti disciplinari contro soggetti che dovessero porre in essere ritorsioni nei confronti del segnalante.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti od indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Articolo 16

Protezione del segnalato

Le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false ed, in generale, le segnalazioni non devono essere utilizzate come strumento per risolvere mere questioni personali.

La segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

Resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria. Le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di *Whistleblowing* sono passibili di sanzioni disciplinari.

Non è comunque possibile sanzionare disciplinarmente il soggetto segnalato soltanto sulla base di quanto affermato dal segnalante; viceversa dovranno esservi riscontri oggettivi e indagini accurate sui fatti oggetto di segnalazione. Sulla scorta di quanto emerso dalle indagini (e salvo quanto previsto all'art. 14 del presente Regolamento) sarà possibile aprire un procedimento disciplinare "documentale", in cui la fonte della segnalazione rimanga riservata e protetta e rispetto al quale il segnalato potrà difendersi potendo accedere unicamente alla documentazione emersa dalla segnalazione e dalle indagini svolte in precedenza.

PARTE GENERALE

Articolo 17

Sanzioni

Con riferimento alle sanzioni disciplinari irrogabili nei casi di cui agli articoli precedenti, si fa rinvio a quelle previste dal sistema sanzionatorio di **S.I.A.T. SpA**.

L'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accertati la commissione di ritorsioni ovvero che la segnalazione è stata ostacolata ovvero che vi è stato un tentativo di ostacolarla ovvero ancora quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accertati che non sono stati istituiti canali di segnalazione ovvero che non sono state istituite procedure per l'effettuazione o la gestione delle segnalazioni ovvero che tali procedure non sono idonee;
- c) da 500 a 2.500 euro in caso di segnalazioni false di carattere diffamatorio o calunnioso, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado per i reati di diffamazione o di calunnia.

5. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

5.1 PREMESSA

S.I.A.T. S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi in esso contenuti, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione. L'attività di informazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere 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 sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di informazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre le eventuali integrazioni ritenute utili.

La presa di consapevolezza del Modello è richiesta in prima battuta ai membri del Consiglio di Amministrazione e al suo Presidente.

5.2 DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto ad acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dall'Organismo di Vigilanza.

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

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

5.3 PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

I partners commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte di S.I.A.T. S.p.A., del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati dalla Società.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Tali sanzioni si applicano anche nel caso di violazione della normativa a tutela del *whistleblowing* (L. 179/2017), nonché in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione di S.I.A.T S.p.A al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di S.I.A.T S.p.A degli obblighi previsti dall'artt. 2104, comma 2, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

PARTE GENERALE

La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai contratti collettivi di lavoro applicati in S.I.A.T S.p.A e vigenti alla data della violazione.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01. In particolare sono applicabili i seguenti provvedimenti:

- **rimprovero, multa o sospensione** per il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello – ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva). Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabile con uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:
 - l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
 - la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse da S.I.A.T S.p.A;
 - il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
 - il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.
- **licenziamento** per il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la qualifica di "*gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro*" ovvero un atto che provochi a S.I.A.T S.p.A un grave nocimento morale o materiale ovvero il compimento di "*azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro*", di cui alla fattispecie del "Licenziamento per mancanze".

PARTE GENERALE

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica per la sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Consiglio di Amministrazione.

Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurati al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dalla Direzione Amministrativa con il supporto, qualora necessario, dell'OdV.

Ai dipendenti verrà data immediata e ampia informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

I dirigenti di S.I.A.T S.p.A, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti applicabile.

Si sottolinea infine come l'adesione dei Dirigenti ai principi e alle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo.

PARTE GENERALE

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni secondo il D.Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, S.I.A.T S.p.A, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotterà nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determinerà la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra S.I.A.T S.p.A e il Dirigente, la sanzione, comminata dal Consiglio di Amministrazione, sarà individuata nel licenziamento.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento prevista dal Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio sindacale e l'Assemblea dei Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, per l'adozione delle misure più idonee previste dalla legge.

PARTE GENERALE

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione nell'espletamento delle proprie funzioni, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partners della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento grave e ripetuto degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
- la costante tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o partners della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Nel caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI

L'adozione - da parte di partners commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con S.I.A.T S.p.A - di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerato inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEL SEGNALANTE

Qualora all'esito dell'attività di accertamento interno, derivante da una segnalazione, condotta dall'OdV ovvero al termine di un procedimento penale, civile o amministrativo, risulti l'infondatezza della segnalazione e risulti altresì che la stessa è stata effettuata con dolo o colpa grave, il segnalante è sanzionato, a seguito di procedimento disciplinare, secondo quanto indicato nel precedente paragrafo 4.4.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

PARTI SPECIALI

PARTE GENERALE

1. INTRODUZIONE

Attraverso un processo di mappatura delle attività e di valutazione dei rischi e dei controlli esistenti nell'ambito del contesto aziendale (*self risk assessment*), il Consiglio di Amministrazione ha identificato le attività sensibili (suddivise per tipologia di reato ed elencate nei paragrafi successivi), nell'ambito delle quali possano essere potenzialmente commessi i reati tra quelli previsti dal Decreto.

Al fine di prevenire o di mitigare il rischio di commissione di tali reati, la Società ha conseguentemente formulato dei principi generali di comportamento e dei protocolli generali di prevenzione, applicabili a tutte le attività sensibili, nonché dei protocolli specifici di prevenzione, per ciascuna attività a rischio identificata (attività che sono state identificate nella tabella di cui al precedente paragrafo 3.5 della Parte Generale del presente Modello).

Il Modello predisposto da S.I.A.T S.p.A si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure organizzative operative e di attività di controllo da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto.

La Società si doterà inoltre di una "procedura per le procedure" che stabilirà le modalità di approvazione delle procedure interne, le clausole e i principi generali previsti in esse in conformità al presente Modello organizzativo.

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

- individuare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di S.I.A.T S.p.A nelle aree a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da S.I.A.T S.p.A 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 S.I.A.T S.p.A si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

PARTE GENERALE

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- le definizioni di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- l'individuazione (anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate dalla Società) di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentono la tracciabilità di ogni singola operazione;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Tutti i destinatari del Modello adottano regole di condotta conformi alla legge, alle disposizioni contenute nel presente documento, ai principi contenuti nel Codice Etico e nelle procedure attuative, al fine di prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli generali di prevenzione di cui al successivo paragrafo, i principi individuati nel Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, riferiti alle varie tipologie di destinatari e/o controparti.

3. PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

Tutte le attività sensibili devono essere gestite nel rispetto dei seguenti principi generali di controllo:

- a) responsabilità (organigrammi, deleghe e procure, etc.);
- b) regolamentazione interna e protocolli specifici di comportamento e di controllo (procedure aziendali).
- c) segregazione dei compiti;
- d) *reporting* periodico;
- e) supervisione gerarchica;
- f) tracciabilità.

PARTE GENERALE

4. PROTOCOLLI GENERALI DI PREVENZIONE

Nell'ambito di tutte le operazioni che concernono le attività sensibili, di cui alle successive Parti Speciali, si attuano i seguenti protocolli generali di prevenzione:

- sono legittimati a svolgere le attività sensibili solo i soggetti preventivamente identificati mediante deleghe, procure, organigrammi, procedure o eventuali disposizioni organizzative;
- il sistema di deleghe e poteri di firma verso l'esterno è coerente con le responsabilità assegnate a ciascun soggetto e la conoscenza di tali poteri da parte dei soggetti esterni è garantita da strumenti di comunicazione e di pubblicità adeguati;
- la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rispondono ai principi e alle prescrizioni contenute nelle disposizioni di legge, nello Statuto, nel Codice Etico e negli strumenti di attuazione del Modello;
- sono formalizzati i livelli di dipendenza gerarchica e funzionale e sono descritte le diverse mansioni presenti in seno alla Società;
- le fasi di formazione e i livelli autorizzativi degli atti di S.I.A.T S.p.A sono sempre documentati e ricostruibili;
- l'assegnazione e l'esercizio dei poteri nell'ambito di un processo decisionale sono congruenti con le posizioni di responsabilità e con la rilevanza e/o la criticità delle sottostanti operazioni economiche;
- i documenti riguardanti la formazione delle decisioni e l'attuazione delle stesse sono archiviati e conservati a cura della funzione competente. L'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo alle persone autorizzate e all'Organismo di Vigilanza;
- la scelta di eventuali consulenti esterni è motivata e avviene sulla base di requisiti di professionalità, indipendenza e competenza;
- i sistemi premianti ai dipendenti rispondono ad obiettivi realistici e coerenti con le mansioni, con le attività svolte e con le responsabilità affidate;
- i flussi finanziari della Società, sia in entrata sia in uscita, sono costantemente monitorati e sempre tracciabili;
- tutte le forme di liberalità finalizzate a promuovere l'immagine e l'attività di S.I.A.T S.p.A devono essere autorizzate, giustificate e documentate;
- l'Organismo di Vigilanza verifica che le procedure operative aziendali che disciplinano le attività sensibili, e che costituiscono parte integrante del Modello, diano piena attuazione ai principi e alle prescrizioni contenuti nel presente documento, e che le stesse siano costantemente aggiornate, anche su proposta dell'Organismo stesso, al fine di garantire il raggiungimento delle finalità del presente documento.

5. REATI RILEVANTI E AREE SENSIBILI

Ciascuna Parte Speciale è destinata alla prevenzione della singola specifica categoria di reato presupposto per la responsabilità degli enti e contiene i relativi protocolli specifici da adottare, a tale scopo, in ciascuna area o processo sensibile.