



Sommario

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Il Decreto Legislativo n° 231/2001 | 2 |
| 1.1 | Breve disamina sulla normativa | 2 |
| 1.2 | Sanzioni previste | 6 |
| 1.3 | Il modello organizzativo come esimente di responsabilità | 8 |
| 1.4 | I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria | 10 |
| 2. | Il modello organizzativo di SEA S.P.A. | 11 |
| 2.1 | Funzione, principi ispiratori, elaborazione ed approvazione del Modello | 11 |
| 2.2 | Obiettivi del modello | 13 |
| 2.3 | Verifica ed aggiornamento del modello | 13 |
| 3. | L'organismo di vigilanza-ODV interno | 14 |
| 3.1 | Individuazione dell'Organismo di Vigilanza | 14 |
| 3.2 | Compiti e poteri dell'organismo di vigilanza (artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01) | 15 |
| 3.3 | Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza | 16 |
| 3.4 | Reporting dell'Organismo di Vigilanza | 18 |
| 3.5 | Durata in carica dell'Organismo di Vigilanza | 19 |
| 3.6 | Sospensione dall'Organismo di Vigilanza | 20 |
| 3.7 | Revoca dall'ODV | 20 |
| 3.8 | Dimissioni dell'ODV | 20 |
| 3.9 | Convocazione ODV | 20 |
| 3.10 | Modalità di funzionamento | 20 |
| 3.11 | Verbalizzazione delle sedute | 20 |
| 3.12 | Autonomia finanziaria | 20 |
| 4. | Diffusione del modello e formazione delle risorse | 22 |
| 4.1 | Nei confronti dei soggetti in posizione apicale e dei dipendenti | 22 |
| 4.2 | Nei confronti dei Consulenti / collaboratori esterni e partner | 22 |
| 5. | Sistema disciplinare | 23 |
| 5.1 | Obiettivi del sistema disciplinare | 23 |
| 5.2 | Struttura del sistema disciplinare: | 23 |
| 6. | Il Codice Etico | 26 |



1. Il Decreto Legislativo n° 231/2001

1.1 Breve disamina sulla normativa

In data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’Articolo 11 della Legge n. 300 del 29 Settembre 2000” entrato in vigore il 4 Luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 Maggio 1996, anch’essa firmata a Bruxelles, in materia di lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D.Lgs.231/01 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di pubblica 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 ed il controllo dello stesso ed infine da persone sottoposte dalla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattandosi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatiche in danno dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l’incolumità individuale, nonché i cosiddetti “illeciti transazionali”.

A ciò si aggiunga che tra fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell’omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l’altro, dell’amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell’abrogazione dell’Articolo 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs.n.231/01.

Con la Legge n. 123 del 3 Agosto 2007, in novero dei reati ai fini del D.Lgs.231/01 è stato ulteriormente ampliato con l’introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, mentre il D.Lgs.231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita.

La Legge n. 94 del 15 luglio 2009 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l’industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d’autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria.

Tra la fine del 2014 e gli ultimi mesi del 2021, decreti leggi e Decreti legislativi hanno avuto un impatto sui reati presupposto del D.Lgs.n.231 ed i relativi Modelli Organizzativi:



- **La legge N° 68 del 22 maggio 2015**, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (Art.452-novies c.p.).
- **La legge N.186 del 15 dicembre 2015** ha introdotto il reato di autoricciclaggio (Art.648-ter-1bis c.p.).
- **La legge N.69 del 27 maggio 2015**, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (Art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (Art. 2622 c.c.) novellando l'Art. 2622 c.c. che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori.
- **Il DL n.7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015** ha **introdotto** modifiche a vari articoli dei " Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche ,l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura , l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale.
- **Il D.Lgs.n.7 del 15 gennaio 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei" Reati informatici e di trattamento **illecito** di dati".
- **Il D.Lgs.202 del 29 ottobre 2016** aggiunge la confisca per "L'associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope".
- **Il D.Lgs.n.125 del 21 giugno 2016** ha introdotto modifiche a vari articoli dei" Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo".
- **La legge N. 199/2016 del 29 ottobre** ha modificato l'art.603-bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.
- **La legge N.236 del 11 dicembre 2016** ha introdotto il reato "di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p.".
- **Il D.Lgs.n.38 del 15 marzo 2017** ha inserito il reato "di Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c." ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c..
- **Il D.L. n.124 del 26 ottobre 2019** coordinato con la **Legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019** ha **introdotto l'articolo 25-quinquiesdecies "Reati tributari"** nel D.Lgs.n.231/01 seguendo le origini di fonte comunitaria (obbligo di attuazione della direttiva PIF).
- **Il D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020** nell'ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale, ha introdotto **l'articolo 25-sexiesdecies "Contrabbando"** ed ha apportato modifiche agli Artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D.Lgs.n.231/01.
- **Il D.Lgs.n.116 del 3 settembre 2020** per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della **direttiva** sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l'Art.4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l'Art. 258 del D.Lgs.n.152/06, "Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari".
- **Il D.Lgs. n. 184 dell'8 Novembre 2021** per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le **falsificazioni** di mezzi di pagamento diversi dai contanti ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l'inserimento, dopo l'articolo 25-octies, del nuovo Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti).
- **Il D.Lgs. n. 195 dell'8 Novembre 2021** per l'attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, con l'Art.1 ha apportate modifiche al



- codice penale che hanno riguardato i “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio” contemplati dall’Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01.
- **La Legge n.215 del 17 Dicembre 2021** “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili” riscrivendo l’articolo 14 del D. Lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ha interessato l’Art.25-septies del D.Lgs231/01 indicando le violazioni che producono l’irrorazione di provvedimenti sospensivi riguardanti parte dell’attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o l’attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni.
 - **La Legge n.238 del 23 Dicembre 2021** “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2019-2020” con gli Artt. 19,20 e 26 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i “Delitti informatici e trattamento illecito di dati” , i “Delitti contro la personalità individuale” e “ Abusi di mercato” contemplati rispettivamente dagli articoli 24-bis , 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs.n.231/01.
 - **L’Art.2 “Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche” del D.L. n.13 del 25 febbraio 2022**” Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché’ sull’elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili” ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell’Art. 640-bis c.p.
 - **La Legge n.22 del 09 Marzo 2022** “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale” ha introdotto nel novero dei reati presupposto l’Art.25-septiesdecies “Delitti contro il patrimonio culturale” e l’Art.25-duodevicies “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”
 - La stessa legge ha interessato l’Art.733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs231/01) e l’Art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.
 - **Il D.lgs. n. 150 del 10 ottobre 2022** “Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l’efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari” ha apportato **modifiche** agli articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01
 - **Il D.lgs. n. 156 del 4 Ottobre 2022** “Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale” ha apportato modifiche all’Art.322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), all’Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), al testo Art.25-quinquiesdecies (Reati tributari), all’inserimento dell’Art.301 del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza **patrimoniali**. Confisca) nel novero dei reati previsti dall’Art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e l’inserimento dell’Art.6 del D.Lgs74/2000 “Tentativo “nel novero dei reati previsti dall’Art.25-quinquiesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies D.lgs. 231/01.
 - **Decreto 3 febbraio 2023** “Determinazione del costo medio per rimpatrio, per l’anno 2023” del lavoratore straniero assunto illegalmente che per l’anno in questione è stato stabilito in **euro** 2.365.
 - **Il D.lgs. n. 19 del 2 marzo 2023** “Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere” ha apportato modifiche all’alinea (capoverso) del comma 1 ed ha aggiunto il comma s-ter nel corpo dell’Art.25-ter Reati societari.
 - **Legge n.50 del 5 maggio 2023** Conversione in Legge del **Decreto Legge n.20 del 10 marzo 2023** (c.d. Decreto Cutro) “ Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori **stranieri** e di prevenzione e contrasto all’immigrazione irregolare” ha interessato l’Art.25-duodecies “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” andando a modificare l’Art.12 e l’Art.22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n.



- 286 e aggiungendo l'Art. 12-bis " Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina" nello stesso decreto.
- **Il D.lgs. n.24 del 10 marzo 2023** "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali " va a **disciplinare** la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (Applicazione del processo Whistleblowing a tutti i settori pubblici e privati indipendentemente dall'adozione di un Modello 231)
 - **Legge n. 60 del 24 maggio 2023** "Norme in materia di procedibilità d'ufficio e di arresto in flagranza" che con le modifiche apportate in materia di procedibilità d'ufficio all'articolo 270-bis. 1 c.p. ha interessato l'Art.25-quater del D.lgs. 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di **eversione** dell'ordine democratico) e con le modifiche apportate sempre in materia di procedibilità d'ufficio all'articolo 416-bis.1 c.p. ha interessato l'Art. 24-ter del D.Lgs231/01 (Delitti di criminalità organizzata) e la fattispecie dei reati della sezione "Reati transnazionali"
 - **Legge n.93 del 14 luglio 2023** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica" ha interessato l'Art.25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore) con le modifiche apportate agli Artt. 171-ter e 174-ter della Legge 633/1941
 - **D. L. 10 agosto 2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023** " Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché' in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione" ha interessato il testo dell'Art 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) e l'inserimento al suo interno delle fattispecie dei reati "Turbativa libertà degli incanti (Art. 353 c.p.)" e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.353-bis c.p.).

Dallo stesso D.L. sono stati interessati gli Artt. 25-octies.1 e 25-undecies con i seguenti provvedimenti:

- L'Art. 25-octies.1 è stato modificato nel testo ed ha assunto la nuova denominazione della rubrica in "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento **fraudolento** di valori" ed al suo interno è stato inserito il reato di "Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.).
- L'Art. 25-undecies "Reati ambientali" ha recepito l'Art.255 del D.lgs. 125/2006 (Abbandono di rifiuti) prevedendo la trasformazione da illecito amministrativo a reato contravvenzionale la fattispecie di abbandono di rifiuti con l'innalzamento dell'ammenda attuale. Sono **state** apportate modifiche agli Artt.452-bis c.p. (Inquinamento ambientale) e 452-quater c.p. (Disastro ambientale).

La portata innovativa del D.Lgs.n.231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs.n.231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'Articolo 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno

dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs.n.231/01.

1.2 Sanzioni previste

L'accertamento della responsabilità prevista dal decreto 231 espone l'ente a diverse tipologie di sanzioni, che, in base al principio di legalità (art. 2 decreto 231), devono essere individuate dal legislatore.

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

1.2.1 Le sanzioni pecuniarie

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del decreto 231 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 del decreto 231 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258,00 euro a un massimo di circa 1.549,00 euro.

Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Nell'ampliare il novero dei reati-presupposto a nuove fattispecie, il legislatore non può discostarsi dal principio di legalità della sanzione, omettendo la determinazione in astratto del numero minimo e massimo di quote irrogabili per ciascun illecito. Diversamente esporrebbe le disposizioni che prevedono nuovi illeciti dipendenti da reato a censure di incostituzionalità.

Infatti, se si ritiene che l'illecito e quindi le sanzioni previsti dal decreto 231 abbiano natura sostanzialmente penale, risulterebbe violato il principio di legalità di cui all'articolo 25 della Costituzione.

Nella costante interpretazione della giurisprudenza costituzionale questo principio impone al legislatore di predeterminare una cornice edittale entro la quale si possa legittimamente esercitare la discrezionalità giudiziale (Corte cost., sent. n. 15 del 1962). Ma se la sanzione è indeterminata nel massimo, il giudice al momento della quantificazione in concreto rischia di sostituire arbitrariamente la sua valutazione a quella del legislatore (Corte cost., sent. n. 299 del 1992).

Quand'anche si negasse la natura penale delle sanzioni previste dal decreto 231, la scelta di non predeterminare il numero minimo e massimo di quote applicabili per ciascun illecito rimarrebbe comunque censurabile sul piano costituzionale.

In particolare, si pone un problema di compatibilità con l'articolo 117, comma 1, della Costituzione. Tra gli obblighi sovranazionali che vincolano il legislatore, infatti, figura la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU), il cui articolo 7, nell'interpretazione costante della Corte EDU, sancisce il principio di prevedibilità delle sanzioni, indipendentemente dalla natura loro riconosciuta nell'ordinamento interno. Omettere la fissazione della sanzione pecuniaria massima impedisce all'ente di calcolare anticipatamente le conseguenze della

propria attività.

1.2.2 La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Come evidenziato dalla giurisprudenza (Cass., VI sez. pena., sent. n. 34505 del 2012), per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente.

Inoltre, il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal decreto 231 impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al catalogo dei reati-presupposto. Ciò vale anche quando la pubblica accusa qualifichi tali illeciti come delitti-scopo dell'associazione per delinquere, che invece costituisce reato-presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi dell'articolo 24-ter del decreto 231 (così Cass., VI sez. pena., sent. n. 3635 del 2014).

In tale ultima pronuncia, poi, il principio di irretroattività è stato invocato per chiarire che non può essere sequestrato né confiscato il profitto derivante da condotte anteriori all'entrata in vigore della norma che include un determinato reato nell'elenco di quelli determinanti la responsabilità dell'ente: conta il momento di realizzazione della condotta incriminata, non quello di percezione del profitto.

In tema di sequestro preventivo, occorre infine evidenziare l'inserimento di un comma 1-bis nell'articolo 53 del decreto 231, aggiunto in sede di conversione del Decreto Legge n. 101 del 2013 (ai sensi della legge n. 125/2013). La disposizione prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, del decreto 231, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'autorità giudiziaria e l'impresa.

Malgrado sia frutto di un intervento normativo emergenziale, il nuovo comma 1-bis dell'articolo 53 costituisce espressione del tentativo di bilanciare le esigenze penali-preventive sottese al decreto 231 con le garanzie di tutela dell'integrità patrimoniale degli operatori economici e della libertà di iniziativa economica costituzionalmente sancita.

1.2.3 Le sanzioni interdittive

Nei casi previsti dalla legge il giudice penale può applicare le sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente.

A tal fine è necessaria anzitutto l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato.

Occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure

che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

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

Considerata l'elevata invasività per la vita dell'ente, le sanzioni interdittive non possono essere applicate dal giudice in maniera generalizzata e indiscriminata.

Come riaffermato in giurisprudenza (Cass., VI sez. pena., sent. n. 20560 del 2010), tali misure devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente in cui è stato realizzato l'illecito. Inoltre, esse devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Questo principio di necessario frazionamento delle sanzioni interdittive si deduce dall'articolo 14, comma 1, decreto 231, che chiarisce che "le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"; dall'articolo 15, comma 2, che introduce una simile previsione con riferimento alla sanzione, sostitutiva dell'interdizione, rappresentata dal commissariamento dell'ente, nonché dall'art. 69, comma 2, secondo cui la sentenza che applichi sanzioni interdittive "deve sempre indicare l'attività o le strutture oggetto della sanzione", escludendo che possa indifferentemente coinvolgere ogni settore in cui l'ente opera.

I principi appena enunciati devono trovare applicazione a maggior ragione in fase cautelare. Essa, infatti, è strettamente funzionale all'applicazione delle sanzioni interdittive e governata dai medesimi principi. Inoltre, in questa fase, i fatti contestati all'ente ai fini della responsabilità da reato sono ancora in fase di accertamento.

Peraltro, le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'articolo 17 del decreto 231. In particolare, a tal fine, occorre che l'ente abbia: i) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso; ii) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; iii) messo a disposizione il profitto conseguito.

1.2.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

Infine, il giudice, se applica le sanzioni interdittive, può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente.

1.3 Il modello organizzativo come esimente di responsabilità

È bene precisare che la responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta sia attuata da soggetti legati all'organizzazione collettiva da relazioni funzionali classificate dalla legge in due categorie: quella facente capo ai "soggetti in cd. posizione apicale", che comprende pertanto i vertici dell'ente, e quella riguardante "soggetti sottoposti all'altrui direzione". La legge esonera dalla responsabilità l'ente qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

A questo proposito il nuovo Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 81/2008, all'art. 30 ben individua la necessità da parte delle imprese dell'adozione di un modello organizzativo avente le caratteristiche previste dal D. Lgs. n. 231/01 ed idoneo a prevenire la commissione di reati conseguenti all'inosservanza della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza



nei luoghi di lavoro.

Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale", l'esclusione della responsabilità prevede essenzialmente tre condizioni:

- Che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- Che il modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- Che tale modello sia stato attuato "efficacemente prima della commissione del reato".

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma.

Si richiede infatti:

- Che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di vigilanza o controllo);
- Che le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione, e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente interviene se vi è stata inosservanza da parte dell'ente degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, di gestione e controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente, per evitare la responsabilità cd. amministrativa dell'ente medesimo.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati dalle singole imprese in conformità a codici di comportamento redatti dalle Associazioni di categoria degli enti che abbiano ottenuto la certificazione d'idoneità da parte del Ministero della Giustizia. Le Associazioni di categoria possono, infatti, predisporre linee guida generali volte a fornire indicazioni e suggerimenti utili alla predisposizione dei singoli modelli organizzativi e richiederne l'"approvazione" da parte del Ministero della Giustizia. Le maggiori Associazioni di categoria, tra le quali Confindustria – associazione di riferimento per le aziende industriali – hanno già provveduto ad elaborare propri documenti e a comunicarli al Ministero della Giustizia.

Sebbene il decreto non riconosca espressamente a tali documenti un valore regolamentare vincolante né presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione costituirà un punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Per essere aderente alla previsione legislativa ed esplicitare quindi la sua funzione di esimente, il modello dovrà essere, per la sua fase di predisposizione, adattato caso per caso, in relazione alla particolare struttura organizzativa dell'ente, del mercato in cui opera e in dipendenza della sua dimensione, non essendo possibile fornire un modello che sia valevole per tutti i tipi di enti; tale modello dovrà inoltre, in fase applicativa, essere adeguatamente attuato, verificato ed aggiornato dall'azienda in adempimento a quanto richiesto dal D. Lgs. 231/01, articolo 7.

Il decreto in questione, pertanto, sviluppa un modello di colpevolezza di organizzazione da intendersi come responsabilità dell'ente per non aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la circostanza che le persone fisiche interne alle strutture dell'ente commettano reati della specie di quelli definiti come "presupposto" ed elencati



nella normativa. In altre parole qualora la società dimostri di aver adottato degli efficaci modelli organizzativi per evitare la commissione dei reati questa andrà esente da sanzione, proprio perché la presenza di tale modello traduce l'impegno della società nell'arginare le eventuali condotte criminali commesse al suo interno e, per tale motivo, non è rimproverabile da parte dell'ordinamento.

Si segnala infine che, come in ogni situazione con implicazioni di carattere legale, e conformemente ai principi di buona amministrazione, le attività dell'ente in materia di modello organizzativo devono essere idoneamente documentate per iscritto, al fine di poterne definire il carattere oggettivo e per poterne offrire adeguata prova processuale in caso di necessità.

1.4 I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia.

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le Linee Guida sviluppate e pubblicate da Confindustria per le aziende associate, divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame – Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201, le linee guida prese in considerazione sono quelle relative all'ultimo aggiornamento di giugno 2021.

2. Il modello organizzativo di SEA S.P.A.

2.1 Funzione, principi ispiratori, elaborazione ed approvazione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti solo una facoltà, SEA S.P.A., si è determinata nel procedere all'elaborazione e costruzione del presente Modello, al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da un'inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, degli Amministratori e, in ultima analisi, di tutta l'azienda nel suo insieme.

SEA S.P.A. ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali e di professionisti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- Identificazione delle aree di rischio aziendali; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo e interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, e la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di mappatura dei processi a rischio):

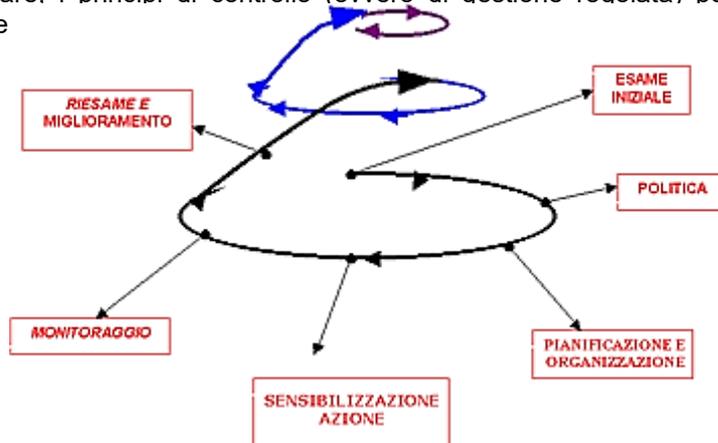


- Verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed identificazione delle azioni di miglioramento, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di gap analysis), nella predisposizione del modello, di importanza centrale è stata, quindi, l'analisi del manuale di organizzazione e delle procedure in essere al fine di verificare se le stesse fossero compatibili con le esigenze di prevenzione, dissuasione e controllo di cui al D. Lgs. 231/01.
- Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, e più specificatamente tali principi si sostanziano nelle seguenti direttive di base:
 - ❑ "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua": per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. La salvaguardia di dati

e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal decreto 196 del 2003 e dal GDPR Regolamento Europeo n. 2016/679 (Codice in materia di protezione dei dati personali) per tutti trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici. L'articolo 31 del Codice, infatti, prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo "i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta";

- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo": il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, occorre che:
 - ✓ A nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - ✓ I poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - ✓ I poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione a posteriori.
 - ✓ "I controlli devono essere documentati": Il sistema di controllo dovrebbe prevedere un sistema di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.

In particolare, i principi di controllo (ovvero di gestione regolata) possono riassumersi nello schema ge



- Individuazione dei soggetti aziendali ai quali conferire l'incarico di Organo di Controllo.
- Predisposizione del Modello e di alcuni rilevanti componenti autonomi, quali il Codice Etico, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.
- SEA S.P.A. si è inoltre dotata di un sistema di gestione integrato qualità (ISO 9001:2015), ambiente (ISO 14001:2015) e sicurezza (ISO 45001:2018) che rappresentano un'ottima base procedurale ed organizzativa oggetto di costante richiamo nel Modello Organizzativo adottato e di assoluta utilità ai fini dell'attuazione dei controlli interni da parte dell'ODV e della conseguente prevenzione della commissione dei reati presupposto per i quali la realtà aziendale è stata considerata a rischio al momento della valutazione dei rischi.



2.2 Obiettivi del modello

Con l'adozione del Modello Organizzativo sviluppato, SEA S.P.A. si pone l'obiettivo principale di costituire un sistema strutturato atto a prevenire la commissione di reati, nell'ambito di attività proprie dell'operatività aziendale, ritenute per così dire "sensibili" e che trovano piena realizzazione nell'ambito delle cosiddette aree di rischio in modo tale da disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati presupposto.

Infatti, la commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà di SEA S.P.A., come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per l'azienda, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispose gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Una funzione importante del modello oltre a quella di fungere da causa di esclusione di responsabilità è, pertanto, quella di dissuasione relativamente alla realizzazione di attività criminali nonché di realizzazione di un puntuale sistema di controllo di gestione, peraltro, prendendo proprio le mosse dal sistema di proceduralizzazione delle attività già proprio della società.

2.3 Verifica ed aggiornamento del modello

Il modello è stato espressamente costruito per SEA S.P.A. sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento vivo e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale; in conseguenza, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza del Modello alle già menzionate esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

Una prima verifica particolarmente approfondita sarà effettuata dopo una prima fase temporale di applicazione, di durata sufficientemente significativa, onde poter disporre della controprova operativa del Modello. La verifica si rende inoltre necessaria ogniqualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza, che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione e assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo le modifiche opportune.

Eventuali modifiche del modello approvato a mente del disposto di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01 saranno oggetto di approvazione da parte del vertice amministrativo nel caso in cui comportino integrazioni o modifiche necessarie in relazione all'evolversi della normativa o che comportino una modifica di ruolo e/o della composizione dell'Organismo di Controllo. Tali modifiche debbono ritenersi di carattere sostanziale. Viceversa, nel caso di implementazioni necessitate dall'evolversi dell'operatività aziendale le modifiche del modello, da non ritenersi sostanziali, saranno approvate e implementate dallo stesso Organismo di controllo. Lo stesso provvederà poi a comunicare al vertice amministrativo le modifiche effettuate e quest'ultimo provvederà a ratificarle ovvero ad apportare ulteriori modifiche e/o integrazioni. Nel periodo transitorio intercorrente tra le modifiche decise e implementate le stesse saranno efficaci e cogenti.

3. L'organismo di vigilanza-ODV interno

3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che la società, per essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati indicati dalla normativa, oltre ad adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo, deve affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché quello di curarne l'aggiornamento e le verifiche periodiche a un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

La nomina è di competenza del vertice amministrativo.

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del d. lgs. 231/2001 l'Organismo di Vigilanza è stato dotato di:

- **Indipendenza e autonomia:** il soggetto che ricopre l'incarico di ODV Non deve svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno dell'ente. L'assenza di attività gestionale viene richiesta per garantire che l'ODV Possa svolgere senza alcun conflitto di interessi l'attività di controllo e di verifica delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e gestione. Deve essere garantita all'ODV Una dipendenza gerarchica la più elevata possibile; si presenta, inoltre, rilevante la previsione di un'attività di reporting al vertice aziendale;
- **Professionalità:** l'ODV Deve avere specifiche conoscenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal D. Lgs. 231/2001, del modello di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento delle verifiche descritte nel citato decreto;
- **Cause di ineleggibilità o revoca:** nei requisiti richiesti per la nomina dell'ODV Devono essere inserite specifiche disposizioni in materia di ineleggibilità-revoca per evitare che un soggetto condannato per uno dei reati previsti dal decreto possa restare in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza;
- **Autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva:** l'ODV Deve poter avere accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel modello di organizzazione. Per garantire il rispetto di tale attività l'ODV Non costituisce un organo subordinato al vertice aziendale, bensì un organo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo.

Il vertice amministrativo ha perciò provveduto alla costituzione di un Organismo di Vigilanza di tipo monosoggettivo composto da un membro, che disponga delle caratteristiche di professionalità, indipendenza, continuità di azione e che non abbia alcuna attribuzione di compiti di indirizzo strategico nella gestione aziendale e di compiti operativi, tutto ciò al fine di garantire un'efficace gestione del ruolo attribuito e di conservare quell'indispensabile obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul modello.

L'Organismo di Vigilanza come sopra accennato deve possedere altresì alcuni requisiti soggettivi formali ad ulteriore garanzia dell'autonomia ed indipendenza richieste dall'incarico, consistenti nei seguenti requisiti di:

- Onorabilità ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000;
- Assenza di conflitti di interesse e/o di relazioni di parentela con altri componenti gli organi sociali e con il vertice sociale, ai sensi dell'articolo 2399 c.c.;
- Assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'articolo 2382 c.c.;
- Assenza di condanne per uno dei reati ai quali è applicabile il Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

L'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare



circoscritti ambiti d'indagine. In tale caso i detti consulenti saranno nominati dall'Organismo di Vigilanza utilizzando, se necessario, il budget messo a disposizione dalla direzione all'atto dell'affidamento dell'incarico in piena autonomia ed avranno rapporti diretti esclusivamente con l'Organismo di Vigilanza medesimo.

3.2 Compiti e poteri dell'organismo di vigilanza (artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/01)

Nello specifico le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere possono così schematizzarsi:

- Vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- Esaminare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- Analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- Curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso la formulazione di proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - ❑ Significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - ❑ Significative modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa;
 - ❑ Modifiche normative.
- Vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D.Lgs. 231/07 in materia di antiriciclaggio;
- Segnalare al Consiglio di Amministrazione quelle violazioni accertate del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, per gli opportuni provvedimenti;
- Riferire al Datore di Lavoro e comunque al vertice amministrativo sullo stato di attuazione ed idoneità del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di infortuni e malattie professionali, e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti adeguati poteri di iniziativa e di controllo, che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- Attivare le procedure di controllo;
- Condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- Verificare l'efficienza ed efficacia del modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal d.lgs. N. 231/01 provvedendo in caso contrario ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- Vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel d.lgs. 231/07 e successive modifiche (d.lgs. N. 90/2017) in materia di antiriciclaggio;
- Verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- Condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del modello;
- Effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;
- Promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello;
- Predispone la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- Raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'organo obbligatoriamente;
- Coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il



monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine l'organo deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. Ad esso devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;

- Coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del modello (definizione clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, etc.);
- Formulare le proposte all'organo amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - ❑ Significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
 - ❑ Significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - ❑ Modifiche normative.
- segnalare all'Organo Amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- dare esecuzione agli obblighi di legge in materia di segnalazioni agli organi pubblici preposti in materia di violazioni della normativa anti-riciclaggio.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti. Resta fermo il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste dalle forze dell'ordine, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato, fatto salvo in ogni caso il divieto di diffusione dei dati sensibili.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo Amministrativo compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza viene inserito nell'organigramma nella più elevata posizione di staff, in maniera tale da poter consentire una comunicazione diretta e continuativa nei confronti del vertice amministrativo. Per adempiere al proprio mandato, l'Organismo di Vigilanza si avvale della fattiva collaborazione delle strutture interne di controllo e di servizio. L'organismo predispone un piano annuale di attività, che viene comunicato al vertice amministrativo. L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento (documento ODV-231 "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza"), che viene approvato dal vertice amministrativo.

All'Organismo all'atto dell'affidamento dell'incarico è assegnato un proprio budget di spesa da utilizzare in autonomia per lo svolgimento delle attività che è chiamato a svolgere.

3.3 Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello



L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate

Per quanto riguarda invece le segnalazioni di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza persone in un contesto lavorativo pubblico o privato, con l'avvento del D.Lgs n.24 del 10 Marzo 2023, l'azienda ha deciso di affidare la gestione delle segnalazioni all'OdV quale gestore designato del canale di segnalazione interna tramite piattaforma informatica e a tal proposito sarà destinatario dei flussi informativi in merito a:

- Segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto interno;
- Segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto UE;
- Segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del modello 231;
- Non conformità rilevate nella gestione del processo di whistleblowing.

Devono comunque essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti

Onde garantire i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza dovrà conservare il potere di riferirsi al massimo vertice aziendale, e quindi

- Al consigliere-amministratore delegato direttamente ed in via continuativa;
- Al presidente del C.d.A. Tramite il consigliere-amministratore delegato e in caso di sua inerzia direttamente al Presidente del C.d.A.;
- All'assemblea dei soci, ove necessario, in caso di violazione del Modello da parte del consigliere delegato o del Presidente del C.d.A..

All'Organismo di Vigilanza compete inoltre di monitorare il sistema disciplinare con riferimento alle fattispecie di cui si tratta, in cooperazione con l'area aziendale competente. Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo. Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che al C.d.A. e a all'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello. Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti riceveranno una copia del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

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

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".



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

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

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

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

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

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

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

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

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Il provvedimento Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali " è gestito nella procedura di controllo **P-INT-"Segnalazione di sospetti-Whistleblowing"** con relativa modulistica e istruzioni distribuite a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet.

La gestione della segnalazione delle violazioni con l'avvento del D.Lgs n.24 del 10 Marzo 2023, non è di competenza dell'OdV nominato quale gestore della segnalazione interna.

Per le violazioni denunciate attraverso un canale di segnalazione esterna il gestore unico è l'ANAC.

3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni di volta in volta ritenute necessarie. Il ruolo di vigilanza dovrà ordinariamente espletarsi attraverso la messa in atto di interventi ispettivi a



carattere quadrimestrale nel corso dei quali l'organismo procederà a riscontrare il rispetto delle procedure previste dal modello.

All'esito di tali interventi dovrà essere redatta apposita relazione informativa da presentare al C.d.A..

Alla chiusura di ciascun esercizio finanziario dovrà essere redatta la relazione illustrativa annuale riguardo l'attività svolta da presentare al vertice amministrativo.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza tre modalità di rapporto riguardo la propria attività:

- Al Presidente del C.d.A., direttamente ed in via continuativa all'esito degli interventi quadrimestrali;
- Al consigliere delegato in occasione dell'approvazione del bilancio;
- All'assemblea dei soci, ove necessario, in caso di violazione del Modello da parte del Presidente del C.d.A. o del consigliere delegato.

Inoltre, l'Azienda ha adottato alcune forme di tutela nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni a suo danno per l'attività svolta: in particolare è stato previsto che ogni atto modificativo o interruttivo del rapporto della società con l'Organismo di Vigilanza sia sottoposto alla preventiva approvazione dell'assemblea dei soci.

In conclusione, l'Organismo di vigilanza attuerà la propria azione di vigilanza in base alle seguenti direttrici operative:

- Operando nell'ambito di tutta la realtà aziendale al fine di accertare l'eventuale modificazione della mappatura delle aree di rischio,
- Operando nell'ambito delle attività già individuate quali attività sensibili al fine di riscontrare il pedissequo rispetto delle procedure,
- Studiando nuove procedure nel caso dell'individuazione di nuove tipologie di attività da ritenersi quali attività sensibili,
- Modificando le procedure in essere qualora l'attività aziendale subisca modifiche da ritenersi rilevanti ai fini della formalizzazione dell'attività stessa,
- Modificando il modello di gestione organizzazione e controllo scaturenti dalle attività sopra descritte,
- Attivando ed eseguendo indagini interne in coordinamento con la funzione interna di controllo aziendale,
- Effettuando attività formative rivolte al personale per quanto concerne l'evoluzione della normativa in argomento ovvero in relazione a eventuali modifiche legislative che vadano a interessare le fattispecie di reato previste dal d. Lgs. 231/2001,
- Proponendo sanzioni disciplinari nel caso di accertate violazioni delle disposizioni di cui al codice etico.

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

Per sanzioni riguardanti gli adempimenti previsti dal D.Lgs n.24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" è compito dell'ANAC applicare al responsabile le dovute sanzioni amministrative pecuniarie.

3.5 Durata in carica dell'Organismo di Vigilanza

L'organismo di vigilanza resta in carica per un mandato di un anno rinnovabile.

3.6 Sospensione dall'Organismo di Vigilanza

Il C.d.A. può deliberare la sospensione dell'ODV nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui agli artt. 25 e ss. del D. Lgs. 231/2001 fatta salva la sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio. In caso di sospensione dell'Organismo di Vigilanza il C.d.A. provvederà all'immediata nomina temporanea di un sostituto.

3.7 Revoca dall'ODV

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto possono venire solo per giusta causa anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della società mediante apposita delibera del C.d.A, previo assenso dell'assemblea dei soci.

A tale proposito per giusta causa di revoca dei poteri connessi con l'incarico di ODV può intendersi a titolo meramente esemplificativo:

- Gravi negligenze nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Presidente del C.d.A.,
- L'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV Secondo quanto previsto dall'art. 6 co. 1 lett d) d. Lgs 231/01 risultante da una sentenza di condanna anche non passata in giudicato emessa nei confronti della società ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento),
- 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'ODV.

La revoca dell'ODV compete al C.d.A. con l'approvazione dell'assemblea dei soci.

Il C.d.A. che delibera la revoca dell'ODV provvede alla sua contestuale sostituzione.

3.8 Dimissioni dell'ODV

In caso di dimissioni dell'ODV, il C.d.A. provvede alla sostituzione alla prima adunanza utile.

L'ODV dimissionario rimane in carica fino alla deliberazione di nomina del nuovo ODV.

3.9 Convocazione ODV

L'ODV può essere convocato dal C.d.A. in relazione ai compiti a esso assegnati. L'ODV può conferire direttamente con il Presidente del C.d.A. per comunicazioni urgenti in caso di gravi violazioni del modello e/o Codice Etico.

3.10 Modalità di funzionamento

L'ODV può avvalersi di persone che facciano parte o meno del personale dipendente della società; in particolare potranno presenziare: consulenti esterni e responsabili delle funzioni centrali e/o periferiche della società chiamati a riferire su argomenti di stretta competenza.

3.11 Verbalizzazione delle sedute

I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportate nel verbale sottoscritto e redatto dai membri dell'ODV.

3.12 Autonomia finanziaria

Al fine di garantire autonomia e indipendenza all'ODV anche ai fini di garantire e rendere effettiva l'attività ispettiva e di controllo, esso viene dotato dal C.d.A. di risorse finanziarie, in termini di potere di spesa, adeguate a supportarlo nei compiti affidati e a raggiungere risultati



ragionevolmente ottenibili. Dette risorse potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quanto altro si dovesse rendere necessario o opportuno per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni proprie di un ODV.

Il rendiconto dell'utilizzo del budget assegnato avviene secondo le procedure aziendali. Eventuali ulteriori spese extra budget saranno richieste dall'ODV direttamente al Presidente del C.d.A. o al consigliere-amministratore delegato.



4. Diffusione del modello e formazione delle risorse

La società opera affinché il modello e le sue regole di funzionamento siano adeguatamente portate a conoscenza di tutti i portatori di interesse di SEA S.P.A. con ciò intendendo i soci, il C.d.A., i dipendenti della società, i collaboratori a qualunque titolo della società. Tale diffusione riguarda tutti i soggetti sopra evidenziati con un livello di approfondimento che varia a seconda del ruolo e delle competenze attribuite agli stessi. A tal fine la società oltre a diffondere copia del Codice Etico tiene appositi corsi di formazione indirizzati ai dipendenti della società e agli eventuali collaboratori esterni.

Dell'attività informativa eseguita viene tempestivamente relazionato l'Organismo di Vigilanza.

4.1 Nei confronti dei soggetti in posizione apicale e dei dipendenti

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti dall'Organismo di Vigilanza, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con il vertice amministrativo definisce il programma di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, e del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

4.2 Nei confronti dei Consulenti / collaboratori esterni e partner

L'Azienda provvede all'informazione ai partner commerciali e finanziari, consulenti / collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali d'interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.



5. Sistema disciplinare

5.1 Obiettivi del sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo alla società, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la società, la quale, si ricorda, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

5.2 Struttura del sistema disciplinare:

5.2.1 Nei confronti degli Amministratori e del collegio sindacale e relative misure applicabili

Al Presidente del C.d.A. e al consigliere delegato viene richiesto all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico e di Comportamento, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

In caso d'inadempienza, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'assemblea dei soci per l'attivazione delle opportune iniziative (tra le quali ad esempio, la stessa convocazione dell'assemblea dei Soci, allo scopo di mettere in atto i provvedimenti ritenuti più adeguati nei confronti dell'amministrazione).

5.2.2 Nei confronti dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato

Per i dipendenti, la violazione delle misure indicate nel Modello 231/2001 costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile.

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condanne diffamatorie a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal Codice Etico e di Comportamento.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- Immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;
- Concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- Proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- Grado di volontarietà nella commissione della violazione.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. Nei confronti dei lavoratori dipendenti (quadri e/o impiegati), i quali abbiano posto in essere comportamenti in violazione delle regole e dei principi dedotti dal presente Modello, sono applicabili le sanzioni rientranti tra quelle previste o dall'art. 7 della L. 30 maggio 1970 o dagli articoli del Codice civile o dalle eventuali normative speciali compresi i C.C.N.L. Pertanto, il presente Modello fa riferimento ai fatti e ai provvedimenti disciplinari e sanzionatori previsti dal vigente C.C.N.L. e alle eventuali parti speciali applicabili. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, in:

- Biasimo verbale: lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne del Modello 231/2011 o adozione di una condotta negligente non conforme alle prescrizioni del Modello



- stesso.
- Biasimo scritto:
 - ❑ Nei casi di recidiva delle inosservanze previste al punto 1.
 - ❑ Tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di piccole irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.
 - Multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;
 - ❑ Carenze punibili con il biasimo verbale o scritto ma che, per motivazioni specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (violazione ripetuta dalle procedure interne previste dal Modello 231/2001);
 - ❑ Omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
 - ❑ Ripetuta carente segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.
 - Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo da 1 a massimo 10 giorni:
 - ❑ Mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
 - ❑ Omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa riflessi negativo;
 - ❑ Falso o reticenza, in caso di inchiesta su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità;
 - ❑ Rifiuto di obbedire a precisi ordini di superiori, compresi quelli che richiamano o sono attinenti alle regole e comportamenti riportati nel Modello 231/2001;
 - ❑ Calunnie o diffamazioni verso l'azienda, che possano recare un danno di reputazione o allo stesso servizio erogato.
 - Licenziamento disciplinare senza preavviso: comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal d. Lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal decreto stesso, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea del rapporto stesso.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti dal Presidente del C.d.A datore di lavoro su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

5.2.3 Nei confronti dell'organo amministrativo.

In caso di violazioni commesse da alcuni componenti del C.d.A. o dall'intero vertice amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa l'assemblea dei soci proponendo di applicare adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- Censura scritta a verbale dell'ODV;
- Sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica, ove previsto;
- Segnalazione all'assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti.
- Nei confronti di consulenti / collaboratori esterni

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti. In particolare, nei contratti stipulati con i propri collaboratori esterni, consulenti e professionisti sono inserite clausole risolutive espresse che prevedono la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni quando la condotta della



controparte causa un danno per la società, come nel caso di applicazione da parte degli organi giudiziari delle sanzioni indicate nel d. lgs. 231/2001.

5.2.4 Nei confronti di partner commerciali e finanziari

Le violazioni, da parte di partner commerciali e finanziari, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni quando la condotta della controparte causa un danno per la società, come nel caso di applicazione da parte degli organi giudiziari delle sanzioni indicate nel d. lgs. 231/2001.

5.2.5 Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora il C.d.A. fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, assumerà le iniziative ritenute più idonee fino alla sospensione o alla revoca dello stesso con le modalità previste negli articoli precedenti.



6. Il Codice Etico

L'adozione da parte dell'azienda di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti in un Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

Tali principi etici e di deontologia aziendale saranno oggetto di specifico presidio e controllo da parte dell'ODV e determineranno l'applicazione di sanzioni disciplinari su impulso dell'ODV in caso di accertata violazione da parte di un qualsiasi portatore di interesse.