MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,

GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

REV.	*DESCRIZIONE DELLA REVISIONE*	*DATA*
0	*ADOZIONE*	*14/07/2025*

SEDEN Srl
Sede Commerciale e Logistica: Via delle Tre Cannelle, 7 - 00071 Pomezia (RM)
Sede Amministrativa e Logistica: Via Lussemburgo, 1 – 35127 Padova
Tel: 06/40042372 **Pec**: sedensrl@pec.it – **Email:** info@sedensrl.it – www.sedensrl.it
Capitale sociale 115.000 i.v. – P.IVA & C. Fiscale 09331731001 – REA RM1156154 – SDI: J6URRTW

INDICE

DEFINIZIONI **5**

1. IL D. LGS. N. 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato **7**

1.2 Le sanzioni previste dal Decreto **13**

1.3 Responsabilità e vicende modificative dell'Ente **15**

1.4 Le Linee Guida di Confindustria **15**

1.5 I Destinatari del Modello **17**

1.6 I Principi ispiratori del Modello **17**

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SEDEN S.r.l.

2.1 SEDEN S.r.l. e la sua attività aziendale **19**

2.2 SEDEN S.r.l. e il sistema di governo **19**

2.3 Sistema di deleghe e procure **19**

2.4 Il Sistema delle Certificazioni presenti in SEDEN S.r.l. **20**

2.5 Finalità del Modello **21**

2.6 Struttura del Modello **23**

2.7 La procedura di adozione del Modello **24**

3. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

3.1 Comunicazione e formazione **25**

3.2 Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali **25**

3.3 Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti **26**

3.4 Piano di comunicazione e formazione verso i soggetti esterni **28**

3.5 Aggiornamento e adeguamento del Modello **28**

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 La disciplina normativa **30**

4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza **30**

4.3 Composizione e durata **31**

4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza **32**

4.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari **33**

4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza **34**

4.7 La protezione delle persone che segnalano violazioni (c.d. Whistleblowing) **36**

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzioni del Sistema Disciplinare **41**

DEFINIZIONI

Al fine di agevolare la lettura e la consultazione del presente documento, si rassegna di seguito il catalogo delle definizioni adoperate:

Area o **Funzione**	unità organizzativa interna alla Società le cui attività principali sono sinteticamente indicate nell'organigramma;
Apicali	i 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
Analisi dei Rischi/Risk Analysis	documento avente ad oggetto l'analisi dei rischi a livello aziendale in merito all'esposizione della Società alle fattispecie di reato previste dal Decreto;
SEDEN o **Società**	SEDEN S.r.l.;
D.Lgs. 231/2001 o **Decreto**	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
Destinatari	i 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, le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè i dipendenti della Società; tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.; coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, ecc.; i soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner, advisor o terze parti per la realizzazione di progetti speciali o operazioni straordinarie;
Enti	le società, i consorzi e le persone giuridiche nei cui confronti trova applicazione il Decreto;

Esponenti Aziendali	i soggetti, sia vertici che sottoposti, che agiscono, nel rapporto con i terzi, per conto di SEDEN;
Modello o **MOG**	l'insieme della disciplina contenuta nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SEDEN, comprensivo dei documenti ad esso allegati;
Organismo di Vigilanza/OdV	l'organismo di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
Organo Amministrativo	l'organo che esercita i poteri di amministrazione in SEDEN, nella forma attualmente prevista;
P.A.	la Pubblica Amministrazione, inclusi i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
Procedure Aziendali	tutte le procedure aziendali e le istruzioni operative adottate da SEDEN;
Reato/i 231	uno o più dei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e ss. del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. (c.d. "reati–presupposto");
Sistema Disciplinare	il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio adottato da SEDEN, che costituisce parte integrante del Modello;
Sottoposti	i soggetti, operanti in SEDEN, sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli Apicali di SEDEN;
Terzi	tutti i soggetti esterni a SEDEN.

1. IL D. LGS. N. 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato

In ottemperanza agli obblighi previsti da alcune Convenzioni internazionali già da tempo ratificate dall'Italia (le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997), con la legge 29 settembre 2000, n. 300 il Governo è stato delegato a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società.

In attuazione della citata legge delega, pertanto, è stato emanato il Decreto, intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", che è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

In tal modo, il Legislatore, superando il tradizionale e consolidato principio "*societas delinquere non potest*", ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli Enti, dipendente dal reato posto in essere dalla persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e ss. del Decreto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità "amministrativa" della Società (invero, sul piano pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale).

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa in commento (di seguito anche gli "**Enti**") sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre ne sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ciò posto, gli Enti rispondono dei reati commessi dai soggetti di seguito indicati, qualora sussistano contestualmente i seguenti tre requisiti:

1) Requisito soggettivo

Ai sensi dell'art. 5, comma 1 del Decreto, i reati devono essere commessi 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. "**soggetti in posizione apicale**" o "**vertici**");
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente (c.d. "**soggetti sottoposti**").

La distinzione tra Apicali e Sottoposti riveste indubbia rilevanza, in quanto, a seconda del soggetto che commette il reato – come meglio esplicitato *infra* – la responsabilità dell'Ente viene diversamente modulata, tenuto conto anche del diverso atteggiarsi in punto di onere della prova.

2) Requisito oggettivo

Ai fini dell'imputazione della responsabilità amministrativa della persona giuridica, il reato deve essere commesso dai soggetti indicati al citato art. 5, comma 1 del Decreto, nell'**interesse** o a **vantaggio** dell'Ente.

L'interesse o il vantaggio dell'Ente vengono considerati alla base della responsabilità di quest'ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell'autore del reato o di terzi, con il solo limite dell'ipotesi in cui l'interesse alla commissione del reato da parte del soggetto in posizione qualificata all'interno dell'Ente sia esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Non essendo riconosciuto alcun effetto esimente al "vantaggio" esclusivo dell'autore del reato o di terzi, ma solo – come detto – all'interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere sussistente la responsabilità dell'Ente anche qualora quest'ultimo non consegua alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell'autore del reato o di terzi, purché l'Ente abbia un interesse, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione qualificata nella sua organizzazione.

Al di là delle suddette precisazioni, la responsabilità prevista dal Decreto sorge dunque in capo all'Ente non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio per l'Ente stesso, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito abbia trovato ragione nell'interesse dell'Ente.

Ciò posto, le espressioni di "interesse" e "vantaggio" esprimono concetti giuridicamente diversi e rappresentano presupposti alternativi, ciascuno dotato di una propria autonomia e di un proprio ambito applicativo.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che ha accompagnato il Decreto attribuisce al primo una valenza marcatamente soggettiva, suscettibile di una valutazione *ex ante* – c.d. finalizzazione all'utilità - mentre al secondo una valenza marcatamente oggettiva - riferita quindi ai risultati effettivi della condotta del soggetto agente che, pur non avendo avuto direttamente di mira un interesse dell'Ente, ha realizzato, comunque, con la sua condotta un vantaggio in suo favore – suscettibile di una verifica *ex post*.

I caratteri essenziali dell'**interesse** sono stati individuati nella: **(i)** oggettività, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; **(ii)** concretezza, intesa come inscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a

salvaguardia del principio di offensività; **(iii)** attualità, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come mero pericolo; **(iv)** non necessaria rilevanza economica, ma riconducibile pure a una politica d'impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, il **vantaggio** riconducibile all'Ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: diretto, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all'Ente; indiretto, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'Ente; economico, anche se non necessariamente immediato.

Nei reati colposi, quali quelli in materia di sicurezza sul lavoro o quelli ambientali, da un lato, la coppia concettuale interesse/vantaggio deve essere riferita non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento della sua attività; dall'altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse. Ne deriva, dunque, che in tale contesto l'omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare – intese a prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro ovvero reati ambientali – possa tradursi in un contenimento dei costi aziendali e quindi in un risparmio di spesa, suscettibile di essere qualificato ex post alla stregua di un "vantaggio" (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio[1] ovvero all'agevolazione dell'aumento di produttività derivante dallo sveltimento dell'attività lavorativa o dal risparmio di tempo) .

3) Il catalogo dei reati previsti dal Decreto

La responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto viene in rilievo esclusivamente in presenza della commissione di uno o più reati specificamente indicati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e ss. del Decreto (c.d. "reati–presupposto").

Più analiticamente, i reati previsti dal Decreto sono i seguenti:

- ✓ indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- ✓ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- ✓ reati di criminalità organizzata (art. 24-ter);

1 *Sul punto, la Suprema Corte ha statuito che "l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale" (Cassazione penale, sez. IV, 23/06/2015, n. 31003).*

- ✓ peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
- ✓ falsità in monete, in carte di pubblico credito e 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 o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- ✓ pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- ✓ delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- ✓ reati di abuso di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art. 25-sexies);
- ✓ reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
- ✓ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- ✓ delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- ✓ reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- ✓ reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- ✓ reati ambientali (art. 25-undecies);
- ✓ impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- ✓ reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- ✓ reato di 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);
- ✓ reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- ✓ delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- ✓ reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- ✓ delitti contro gli animali (art. 25-undevicies);
- ✓ reati di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione dei conti (D. Lgs. 39/2010);
- ✓ reati per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (Art. 12, L. n. 9/2013);

- ✓ la legge n. 146 del 16 marzo 2006 che ha ratificato La legge 16 marzo 2006 n. 146, con la quale è stata ratificata e data esecuzione alla Convenzione ed ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 Novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001 anche per alcuni reati aventi carattere transnazionale: Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione per delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43); Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).

Il Decreto prevede altresì **casi di esonero della responsabilità dell'Ente**, in presenza dei quali quest'ultimo non risponde del reato commesso al suo interno dai soggetti indicati all'art. 5.

In particolare, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'art. 6 del Decreto prevede l'**esclusione della responsabilità dell'Ente**, qualora esso dimostri:

- ✓ di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, il "modello di organizzazione e gestione", idoneo a svolgere, secondo i criteri normativi applicabili, azione preventiva della commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ di avere affidato ad un organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento;
- ✓ che vi sia stata fraudolenta elusione[2] del modello da parte dei soggetti che hanno commesso il reato;
- ✓ che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.

Qualora, invece, il reato sia stato posto in essere da un soggetto sottoposto, l'art. 7 del Decreto prevede che "*l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione*

2 Secondo la giurisprudenza della Suprema Corte la "fraudolenta elusione" del MOG si verifica qualora il soggetto agente ponga in essere una accorta condotta mediante la quale viene consapevolmente individuata la modalità per aggirare lo specifico protocollo di prevenzione. La Corte di Cassazione con la sentenza 4477 del 2013 ha stabilito che "*il D.Lgs. 231 del 2001 parte dal presupposto che un efficace modello organizzativo e gestionale può essere violato (e dunque il reato che si vuole scongiurare può essere commesso) solo se le persone rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (art.5, comma 1, lettera a) abbiano operato eludendo fraudolentemente il modello stesso. Dunque la natura fraudolenta della condotta del soggetto apicale (persona fisica) costituisce, per così dire, un indice rilevatore della validità del modello, nel senso che solo una condotta fraudolenta appare atta a forzarne le misure di sicurezza. Occorre dunque chiarire che cosa sia una condotta fraudolenta, essendo evidente che essa può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Ebbene lo stesso concetto di frode …. non deve necessariamente con artifizi e i raggiri di cui all'art. 640 c.p. non può non consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obbliqua, subdola. Si tratta, insomma, di una condotta di "aggiramento" di una norma imperativa, non di una semplice e "frontale" violazione della stessa. Ancora il Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Napoli nel 2007 evidenziava, sul tema della fraudolenta violazione, quanto segue: "il comportamento integrante il reato sia stato commesso dal suo vertice, eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione, agendo infedelmente contro l'interesse dell'Ente al suo corretto funzionamento*."

o 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".

Alla luce di quanto previsto dalla disciplina normativa sopra richiamata, la responsabilità dell'Ente si fonda, essenzialmente, sulla c.d. "**colpa di organizzazione**": tale forma di colpevolezza si sostanzia nell'omessa predisposizione, da parte dell'Ente, di un'organizzazione d'impresa in grado di impedire la commissione di reati al suo interno, ovvero nell'omessa creazione e applicazione di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività valutate a maggior rischio di commissione di illeciti.

Ciò posto, come in precedenza anticipato, la distinzione tra soggetti c.d. apicali e sottoposti assume notevole importanza sotto il profilo della responsabilità della Società.

Ed invero, in caso di reato commesso dai soggetti apicali, la Società, al fine di beneficiare dell'esimente della responsabilità, dovrà dimostrare in giudizio:

(i) che gli autori del reato hanno agito con dolo anche avverso le prescrizioni del Modello, sottraendosi, cioè, volontariamente e fraudolentemente alle prescrizioni di vigilanza e ai contenuti del Modello stesso;

(ii) che non vi è stata omessa o insufficiente sorveglianza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Relativamente ai soggetti sottoposti, invece, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7 D.Lgs. n. 231/2001).

A differenza di quanto previsto nell'ambito dei reati commessi dai vertici, laddove il reato sia posto in essere da un sottoposto, graverà sulla pubblica accusa – e non sull'ente – l'onere processuale di provare l'eventuale inadeguatezza ed inidoneità del Modello adottato.

In altri termini, vi è un'inversione nella formulazione dell'art. 6 e dell'art. 7 del Decreto: mentre il primo esclude la responsabilità solo al ricorrere di determinate condizioni, il secondo configura la responsabilità dell'ente esclusivamente nel caso in cui vi siano state delle omissioni imputabili ai soggetti su cui gravano gli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza dei suddetti obblighi 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.

Il Decreto delinea, inoltre, il contenuto dei modelli di organizzazione e gestione, prevedendo che gli stessi debbano:

- individuare le attività in cui possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel medesimo modello.

E' opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al Giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

✓ la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
✓ il sindacato di idoneità sul modello organizzativo adottato.

SEDEN intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto Legislativo n. 231/2001 con l'obiettivo di prevenire la commissione di tutti i reati e di dotarsi di un Modello idoneo allo scopo di prevenire gli stessi reati.

1.2 Le sanzioni previste dal Decreto

Quanto all'apparato sanzionatorio posto dal Decreto a presidio dell'osservanza dei precetti del modello di organizzazione e gestione, la sua peculiarità risiede nella finalità – tipicamente special preventiva – di disincentivare e rendere antieconomiche quelle condotte che perseguano o accettino il rischio della commissione dei reati a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.

In linea generale, la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione è demandata al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Più specificamente, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria** (espressa in quote[3]), la cui quantificazione è graduata in ragione dei seguenti elementi:

(i) della gravità del fatto;
(ii) del grado della responsabilità della società;
(iii) dell'attività eventualmente svolta dalla società per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
(iv) delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Nello specifico, la sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui:

3 Le quote non possono inferiori a 100 né superiori a 1000 e a ciascuna di esse è attribuito un valore fisso (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37).

- ✓ l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- ✓ il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- ✓ la società abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ✓ la società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In linea generale, la sanzione pecuniaria può variare da un minimo di Euro 25.822,84 fino ad un massimo di Euro 1.549.370,70.

Per i casi più gravi ed in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, si applicano altresì le **sanzioni interdittive** (di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni), quali:

- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- l'esclusione o la revoca di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano nella misura in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione;

b) in caso di reiterazione di illeciti già commessi.

Nelle ipotesi di reati tentati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

In tal caso, l'esclusione della sanzione si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

Le **altre sanzioni amministrative** previste dal Decreto sono:

- ✓ la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente, che consegue all'eventuale sentenza di condanna;
- ✓ la pubblicazione della sentenza di condanna (sanzione eventuale che può essere disposta dal Giudice quando, nei confronti dell'Ente, viene applicata una sanzione interdittiva), a spese della società, in uno o più giornali ovvero mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale

Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

1.3 Responsabilità e vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità qualora la società modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato.

In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate. In caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.4 Le Linee Guida di Confindustria

Al fine di agevolare gli Enti nell'attività di predisposizione del Modello, l'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che gli Enti possano adottare modelli di organizzazione e gestione "*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 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

In conformità a tale disposizione, SEDEN, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*" emanate da Confindustria e il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione, dei Sistemi di Gestione e delle certificazioni in possesso della Società, nella consapevolezza che, come precisato dalle stesse Linee Guida, "*Il modello* (…) *deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa*".

Ciò posto, le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase, che consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale Area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- una seconda fase, che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati, riducendoli ad un livello accettabile.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato dalle Linee Guida sopra citate sono:

- ✓ la predisposizione di un Codice Etico;
- ✓ l'implementazione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- ✓ l'adozione di procedure tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni elementi di controllo;
- ✓ la presenza di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- ✓ la presenza di sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- ✓ la comunicazione al personale e la sua formazione.

Tali componenti devono essere informate ai principi di:

- ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- ✓ applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- ✓ documentazione dei controlli;
- ✓ previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, delle Procedure Aziendali e dei protocolli previsti dal Modello;
- ✓ autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza.

Da un punto di vista concettuale, la riduzione del rischio comporta il dovere di intervenire su due fattori determinanti: 1) la probabilità di accadimento dell'evento; 2) l'impatto dell'evento stesso.

Per operare efficacemente, il sistema delineato non può però ridursi a un'attività saltuaria, ma deve tradursi in un processo continuo da reiterare con particolare attenzione a tutti i momenti di mutamento aziendale o del suo assetto organizzativo.

Occorre tuttavia precisare che le indicazioni contenute nelle sopra citate Linee Guida rappresentano un quadro di riferimento a cui ogni società è libera di ispirarsi ai fini della predisposizione del Modello. Trattasi, infatti, di indicazioni generali che devono essere adattate e modellate sulla concreta realtà aziendale, tenuto conto delle dimensioni e della specifica attività d'impresa.

Fermo quanto sopra, occorre definire un assetto adeguato dal punto di vista sia organizzativo (sul piano dell'adozione di organigramma, funzionigramma e una corretta gestione di poteri e deleghe di funzione) sia amministrativo (mediante la formalizzazione dei processi e la definizione di procedure atte ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendale).

Sul punto, giova evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficiano in alcun modo la validità e/o l'efficacia del Modello, il quale per le ragioni suesposte – *in primis*, la necessità di essere calibrato sulla concreta realtà aziendale, con specifico riferimento alle funzioni aziendali ritenute maggiormente sensibili al rischio reato 231 – ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno portata e carattere generale e orientativo.

1.5 I Destinatari del Modello

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del Modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti e formalizzati nelle procure/deleghe e/o nella *job description*:

i) **soggetti apicali**: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;

ii) **soggetti sottoposti**: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;

iii) **soggetti terzi alla Società**, diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la Società.

1.6 I Principi ispiratori del Modello

I principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- ✓ i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - i) l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
  - ii) l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);

iii) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali previste nel Codice Etico;

- ✓ le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio nonché la disciplina, anche organizzativa aziendale, in tema di segnalazioni;
- ✓ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - i) ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
  - ii) nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
  - iii) i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
  - iv) il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
  - v) la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

Si fa presente che nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle Procedure Aziendali e dei sistemi di controllo esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Si precisa inoltre che le Procedure Aziendali e le misure di controllo previste nell'ambito dell'AIA e dei suoi allegati - che svolgono il ruolo di "presidio" nelle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 - sono da considerare, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello di SEDEN.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SEDEN S.r.l.

2.1 SEDEN S.r.l. e la sua attività aziendale

SEDEN è una società che opera nel settore della distribuzione e commercializzazione all'ingrosso e al dettaglio di attrezzature per la raccolta differenziata, articoli da ferramenta e antinfortunistici e DPI, computer e apparecchiature informatiche e software.

Nello specifico, SEDEN è una società specializzata nella fornitura di prodotti (sacchi in polietilene dotati di TAG RFID, shoppers biodegradabili, contenitori in plastica, mini isole ecologiche) e di servizi tecnologici per la raccolta differenziata dei rifiuti nonchè nella distribuzione di prodotti e articoli di antinfortunistica di alta qualità (caschi, mascherine e guanti da lavoro, imbracature anti caduta e calzature antinfortunistiche).

2.2 SEDEN S.r.l. e il sistema di governo

Il Sistema di amministrazione e controllo di SEDEN è articolato secondo il modello tradizionale.

Assemblea dei Soci

Le norme di funzionamento di tale organo sono disciplinate, oltre che dalla legge, dallo Statuto sociale. L'assemblea è competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla legge e dallo Statuto sociale.

Organo Amministrativo

La società ha adottato il sistema di amministrazione tradizionale monocratico.

La Società, secondo lo Statuto sociale, è amministrata allo stato attuale da un Amministratore Unico.

Organo di Controllo

La Società ha affidato il ruolo di Organo di Controllo ad un Sindaco Unico.

Il presente documento è redatto in adozione alle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e costituisce il riferimento di gestione finalizzato all'istituzione di un sistema di prevenzione e controllo aziendale atto a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal Decreto.

In considerazione di tali premesse, il Modello non solo rappresenta uno strumento necessario per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, ma anche un'importante opportunità affinché SEDEN persegua e implementi i propri obiettivi di impresa operante nello svolgimento esclusivo dell'attività di attestazione, andando esente da responsabilità per determinati reati eventualmente commessi da soggetti incardinati nella propria organizzazione aziendale.

2.3 Sistema di deleghe e procure

Il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società costituisce uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza esterna o interna, necessari al perseguimento degli obiettivi

aziendali, che sia congruente con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto; un fattore di prevenzione all'abuso di poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti nonché un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, alle persone fisiche che li hanno adottati.

La Società si impegna a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo interni, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni dei dipendenti (per es. organigramma).

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle deleghe e procure adottato da SEDEN, ai fini di una efficace prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., sono i seguenti:

- ✓ i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- ✓ al processo decisionale devono prendere parte i soggetti che svolgono le attività oggetto dell'esercizio dei poteri;
- ✓ la Società è validamente impegnata verso l'esterno da un numero determinato e limitato di soggetti muniti di deleghe formalizzate e opportunamente comunicate;
- ✓ le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma e essere tempestivamente aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ✓ ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente;
- ✓ il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- ✓ solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in nome e per conto della Società, obbligazioni verso terzi.
- ✓ la delega deve definire in modo specifico e univoco: i poteri del delegato, precisandone i limiti; il dovere d'informativa periodica nei confronti del delegante;
- ✓ l'esercizio dei poteri deve avvenire nel pieno rispetto e osservanza dei principi, prescrizioni, obblighi e divieti sanciti dal Modello adottato da SEDEN.

L'OdV dovrà effettuare le opportune verifiche circa la coerenza delle deleghe e delle procure vigenti con la struttura organizzativa di SEDEN.

2.4 Il Sistema delle Certificazioni presenti in SEDEN S.r.l.

SEDEN è dotata di un sistema di certificazioni secondo gli standard europei attraverso i quali garantisce un miglior Sistema di Prevenzione dei Rischi e migliori livelli qualitativi del proprio operato.

In particolare, SEDEN segue le prescrizioni delle seguenti norme:

- Sistemi di Gestione per la Qualità (UNI EN ISO 9001:2015);
- Sistema di Gestione Ambientale (UNI EN ISO 14001:2015) - con riferimento alle sole attività di distribuzione e commercializzazione all'ingrosso ed al dettaglio di attrezzature per la raccolta differenziata, articoli di ferramenta, antinfortunistici e dpi, computer ed apparecchiature informatiche e software;
- Sistema di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (UNI EN ISO 45001).

2.5 Finalità del Modello

La scelta di SEDEN di dotarsi del Modello di Organizzazione e Gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente sopra richiamata e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

L'adozione del Modello, inoltre, costituisce un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti coloro che operano in nome e per conto di SEDEN, affinché seguano, nell'espletamento della propria attività, comportamenti corretti e chiari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In tal senso, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello consentono a SEDEN non solo di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Llgs. 231/2001, ma anche di migliorare la propria *governance*, limitando il rischio della commissione di reati.

Obiettivo del presente documento è definire il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative regolamentari da seguire per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D.Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico – anche mediante espresso riferimento alle Procedure Aziendali e al complesso delle Certificazioni in essere – di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello sono preordinati a determinare, da un lato, la piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito; dall'altro, a consentire a SEDEN, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato.

La *ratio* sottesa al presente Modello è pertanto quella di predisporre un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei 'Reati 231', mediante l'individuazione delle aree a rischio e la loro conseguente procedimentalizzazione.

Nella predisposizione e aggiornamento del presente Modello si è tenuto conto delle Procedure Aziendali e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di

"*As-is analysis*", in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività ritenute sensibili con riferimento ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. attività sensibili), il Modello è finalizzato alla:

(a) promozione e valorizzazione di una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;

(b) determinazione in tutti coloro che operano in nome e per conto di SEDEN della consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

(c) determinazione della consapevolezza che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da SEDEN in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono, comunque, contrarie alle disposizioni di legge e ai principi etico-sociali cui SEDEN intende attenersi nell'espletamento della propria mission aziendale;

(d) introduzione di un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;

(e) introduzione di principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;

(f) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei suddetti principi di controllo e, in particolare, delle misure indicate nel presente Modello;

(g) istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

Nell'ottica di un'efficace attuazione del Modello, un ruolo centrale è svolto dall'Organismo di Vigilanza che ben può farsi interprete della necessità di contemperare il processo di adeguamento dell'organizzazione aziendale al Decreto con le concrete esigenze di tipo operativo, organizzativo, economico e funzionale della Società.

Specie dinanzi ad una realtà aziendale, quale quella di SEDEN, l'OdV può in concreto rivestire un ruolo fondamentale anche nella determinazione dei tempi e dei modi di effettiva attuazione del Modello, in linea con le esigenze aziendali.

In questa chiave è parso opportuno definire dei protocolli non eccessivamente rigidi, dunque suscettibili di essere attuati ed applicati in modo elastico e comunque tale da rispettarne in ogni caso la *ratio* e da garantire l'adeguamento alle concrete esigenze di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dei processi aziendali.

Tale compito potrà essere efficacemente svolto dall'OdV che, dunque, non dovrà limitarsi a verificare in modo statico l'attuazione del Modello, ma dovrà, invece, in modo dinamico e sinergico con le varie strutture e funzioni aziendali, definire modalità e tempi di attuazione delle indicazioni del Modello (fermo restando, in ogni caso, l'impegno di SEDEN di avviare, in modo autonomo, l'attuazione delle indicazioni e prescrizioni rese dal presente Modello).

In linea generale, i principi generali cui il Modello deve ispirarsi, ai fini dell'implementazione di un adeguato sistema di controllo, sono:

- la mappatura delle attività a rischio di SEDEN;
- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- la predisposizione di specifici protocolli di "gestione ordinaria", al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello e della sua tenuta, con conseguente aggiornamento periodico;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti, nonché l'attribuzione a quest'ultimo dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.6 Struttura del Modello

Il presente Modello è composto:

✓ dalla "**PARTE GENERALE**", corredata dai principi ispiratori del Decreto nonché dai meccanismi di *governance* attualmente adottati dalla Società: si tratta in sostanza della definizione di linee guida, che la Società pone come riferimento per la gestione della propria attività e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose;

✓ dalla "**PARTE SPECIALE**", a sua volta suddivisa in più sezioni elaborate con specifico riguardo:

- alle aree che si presentano a rischio di reato;
- alle tipologie di reato previste dal Decreto, con specifico riferimento a quelle fattispecie in relazione alle quali la Società è apparsa maggiormente sensibile e la cui commissione, quindi, è astrattamente ipotizzabile, in ragione dell'attività svolta da SEDEN;
- ai principi di comportamento che devono informare lo svolgimento delle attività a rischio ai sensi del Decreto, al fine di prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto stesso;

- alle procedure aziendali in essere in SEDEN nonché a quelle adottate, anche a seguito degli input e delle osservazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, al fine di ridurre l'esposizione di rischio, anche potenziale, ai reati 231 e operanti quindi quali "protocolli 231", unitamente ai principi procedurali e protocolli specifici previsti per ciascuna sezione della Parte Speciale.

Il Modello si completa, infine, dei seguenti documenti e strumenti che, ancorchè non materialmente allegati, ne costituiscono parte integrante e mirano a rendere operative e applicabili le linee generali e le regole di condotta contenute nella Parte Generale e nelle successive Parti Speciali:

- il Codice Etico;
- l'Analisi dei Rischi (o Risk Analysis), qui integralmente richiamata e agli atti della Società;
- il Sistema Disciplinare;
- la Tabella dei Reati 231;

nonché il sistema di procure e deleghe vigente in SEDEN e le policy e procedure aziendali in vigore, che, ancorchè non materialmente allegate, costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello.

2.7 La procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia stata prevista dal legislatore come una scelta libera e del tutto facoltativa per le persone giuridiche, SEDEN, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del Modello.

Inoltre, con la medesima delibera, SEDEN ha altresì istituito l'OdV, determinandone i relativi compiti e poteri.

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*", in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, l'approvazione del Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva dell'Organo Amministrativo di SEDEN, al pari delle successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale, come previsto dal successivo paragrafo 3.5

3. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

3.1 Comunicazione e formazione

SEDEN promuove la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

SEDEN persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno. La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'organizzazione di seminari e di altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi secondo le necessità di SEDEN, sentito l'OdV, anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello, diversificando, se del caso, le modalità di somministrazione della formazione, in base alla tipologia di personale coinvolto.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa di riferimento e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi.

L'Organismo di Vigilanza si occuperà di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione e di monitorare l'attività di comunicazione e formazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di SEDEN e per la loro formazione.

3.2 Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza comunica formalmente l'adozione del presente Modello a ciascun componente degli organi sociali.

Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, da conservare e archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

3.3 Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti

A) Comunicazione

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello viene comunicata a tutti i dipendenti in organico mediante la trasmissione di una nota da parte degli organi aziendali circa l'avvenuta adozione del Modello, rimandando (eventualmente) all'affissione dello stesso in locali accessibili a tutti ovvero alla consegna di una copia del Modello a ciascun dipendente ovvero alla possibilità di consultare in versione integrale copia elettronica del Modello e dei suoi allegati presso la rete Intranet aziendale.

La comunicazione è corredata da una dichiarazione sottoscritta dai dipendenti - da trasmettere all'OdV - ove si attesta la materiale ricezione della documentazione informativa nonché l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

La diffusione

La diffusione del Modello è discrezionalmente attuata dalla Società anche tramite la propria rete *intranet* aziendale e/o la creazione di pagine web, debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente un'informativa di carattere generale relativa all'osservanza del D.Lgs. 231/2001 e all'adozione del Modello da parte di SEDEN. Inoltre una copia cartacea è depositata presso la sede sociale ed è liberamente consultabile da ciascun dipendente.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai neo assunti viene consegnato, anche in via telematica, un set informativo, contenente il Modello, il Codice Etico e il Sistema Disciplinare. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a SEDEN una dichiarazione sottoscritta attestante la ricezione della documentazione informativa e l'impegno ad osservarne le relative prescrizioni.

B) Formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 varia, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'Area in cui operano, delle eventuali funzioni di rappresentanza della Società.

L'attività di formazione è obbligatoria e deve essere almeno una volta l'anno nei confronti dei Destinatari del Modello (Apicali e Sottoposti) e in ogni caso in cui sia ritenuto necessario a giudizio dell'OdV.

Particolare attenzione dovrà essere posta da parte dell'OdV proprio per quel che attiene la cadenza temporale della formazione per i soggetti delle aree a rischio.

La formazione del personale di SEDEN, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

La formazione diretta alla corretta conoscenza del Modello deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- ✓ una parte istituzionale comune per tutti i Destinatari, avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto), la struttura e i contenuti principali del Modello ed il suo funzionamento, anche in un'ottica di sensibilizzazione sull'importanza attribuita da SEDEN all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- ✓ una parte speciale avente ad oggetto:
  - specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza dei singoli operatori;
  - i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello nonché i contenuti dei flussi informativi periodici da trasmettere all'OdV.

In particolare la formazione è garantita:

- da incontri di formazione a cadenza periodica stabiliti dall'OdV;
- dalla predisposizione di materiale informativo relativo al sistema di controllo in parola.

Per tutti i corsi tenuti l'OdV, coadiuvato dalle funzioni aziendali di SEDEN, predisporrà una documentazione da cui si evinca con chiarezza:

- i temi trattati;
- il personale coinvolto;
- il personale presente (fogli di presenza firmati);
- i test di riscontro, con le relative modalità di somministrazione, che andranno svolti alla fine dell'attività formativa in presenza del formatore.

I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa vigente e del Modello, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (ad esempio estensione della responsabilità amministrativa dell'Ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

Ai fini di una corretta promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei soggetti operanti nelle aree sensibili, SEDEN dovrà:

- predisporre corsi di formazione ogni qualvolta (oltre che al momento dell'adozione) sia modificato e/o aggiornato, in modo rilevante, il presente Modello dall'OdV, il quale effettuerà controlli a campione sulla frequenza ai corsi nonché sulla adeguatezza del contenuto dei programmi di corso;

- svolgere una attenta attività di sensibilizzazione, anche tramite i Responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato, in favore dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare e alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto del Modello.

I contenuti dei corsi hanno carattere di frequenza obbligatoria, per cui la reiterata e ingiustificata mancata partecipazione ai suddetti programmi di formazione da parte dei dipendenti può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

3.4 Piano di comunicazione e formazione verso i soggetti esterni

SEDEN promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello attraverso le seguenti modalità:

- pubblicazione sul sito internet aziendale:
  - di un'informativa di carattere generale relativa al D.Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita da SEDEN all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
  - della struttura e delle principali disposizioni della sola Parte Generale del Modello adottato da SEDEN;
- inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio, consulenza e collaborazione (nel corpo del testo o in allegato):
  - di presa visione e conoscenza delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;
  - di impegno al rispetto del Modello, accettando altresì che l'eventuale violazione, se reiterata ovvero di particolare gravità, possa essere causa di risoluzione del contratto.

3.5 Aggiornamento e adeguamento del Modello

L'Organo Amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti da parte dei Destinatari del Modello ovvero di violazioni delle prescrizioni del Modello;
- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti;
- modificazioni dell'assetto organizzativo interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che determinino una variazione significativa della "mappa dei rischi" aziendali in relazione ai "reati rilevanti" ovvero comportino l'identificazione di nuove attività sensibili ovvero una variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa.

Inoltre, dal momento che le Procedure Aziendali costituiscono elementi di controllo delle attività sensibili, individuate a seguito della mappatura delle aree a rischio, nell'ipotesi di modifica e/o integrazione delle stesse, la Società valuterà, se necessario, la modifica del Modello.

Il Modello adottato, come ogni successiva modifica di carattere significativo apportata allo stesso, vengono comunicati all'OdV.

Eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV all'Organo Amministrativo, affinché lo stesso possa assumere la delibera di propria competenza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, infatti, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, l'OdV formula all'Organo Amministrativo osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo esistente.

Non saranno tuttavia considerate modifiche sostanziali del Modello – e come tali non saranno sottoposte all'approvazione dell'Organo Amministrativo di SEDEN – tutte le variazioni di carattere meramente formale e stilistico, nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali che non espongano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 La disciplina normativa

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede, inoltre, che l'Ente non risponde dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale se prova che:

"*a)* *Omissis;*

b) *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;*

c) *omissis;*

d) *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b)*".

Sul punto, anche alla luce delle considerazioni espresse nella relazione illustrativa al Decreto, l' "organismo dell'Ente" deve intendersi come un organismo interno alla struttura aziendale, al quale è demandato il compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, nonché di valutare in modo continuativo il funzionamento delle Procedure Aziendali, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

4.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Per conformarsi al dettato normativo e poter svolgere al meglio i propri compiti, l'OdV deve possedere le seguenti caratteristiche:

- ✓ **Stabilità e continuità**: l'OdV deve essere istituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, onde poter esercitare la propria attività di monitoraggio e aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche rese necessarie dall'eventuale mutamento dell'attività o dell'organizzazione aziendale. Deve divenire un costante punto di riferimento per tutti coloro che intendono effettuare segnalazioni ovvero richiedere indicazioni e pareri sulle condotte da osservare. Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati. SEDEN metterà a disposizione

dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività.

- ✓ **Terzietà, indipendenza e autonomia**: l'OdV, come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, deve poter esercitare le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa ed operativa, in modo da poter vigilare sull'applicazione del Modello di Organizzazione e Gestione anche da parte degli organi di vertice dell'Ente. Tali caratteristiche presuppongono che l'OdV:
  - **(i)** sia collocato, all'interno dell'organigramma aziendale, in una posizione gerarchicamente elevata, che riporta direttamente all'Organo Amministrativo;
  - **(ii)** riferisca unicamente ai massimi vertici aziendali;
  - **(iii)** sia estraneo alla gestione operativa dell'Ente e non disponga di compiti operativi – come precisato dalle Linee Guida di Confindustria – "*che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello*".
- ✓ **Professionalità**: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo di Vigilanza per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria;
- ✓ **Onorabilità**: l'OdV deve possedere requisiti di autorevolezza, moralità ed onorabilità.

4.3 Composizione e durata

L'Organo Amministrativo di SEDEN, contestualmente alla nomina dell'OdV – che può essere monocratico o plurisoggettivo - fissa la relativa durata in carica, che non potrà essere superiore a tre esercizi e scade con l'approvazione, da parte dell'assemblea, del bilancio relativo all'ultimo esercizio indicato nell'atto di nomina.

Alla scadenza, l'OdV resta in carica in regime di *prorogatio* fino alla nomina del nuovo OdV.

Nel caso in cui l'Organo Amministrativo abbia deliberato la sostituzione di un componente dell'OdV – ove in composizione plurisoggettiva - secondo quanto previsto al paragrafo successivo, il nuovo membro rimane in carica fino alla scadenza prevista per l'Organismo, anche se alla scadenza residua un periodo inferiore ai tre anni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza in composizione plurisoggettiva devono possedere le conoscenze e l'esperienza necessarie per assicurare un controllo operativo e una supervisione, nei limiti stabiliti dal Modello, assicurando l'efficace applicazione del Modello nel rispetto di tutte le Procedure Aziendali sottoposte a vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può, per particolari

problematiche, avvalersi, all'occorrenza, della collaborazione di esperti, ai quali sarà conferita dalla Società specifica consulenza.

Il Regolamento, appositamente redatto dall'OdV, disciplina nomina, compiti e regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza nonché gli obblighi informativi della Società nei confronti dell'OdV e potrà essere idoneamente modificato o integrato da parte dell'OdV.

In ogni caso, il Regolamento non può confliggere con le disposizioni sull'Organismo di Vigilanza contenute nel presente Modello.

L'Organo Amministrativo di SEDEN prende atto del Regolamento approvato dall'Organismo di Vigilanza.

L'attività di detto Organismo e l'osservanza dei principi e delle regole stabiliti nel Codice Etico permetteranno una gestione di SEDEN che soddisfi tutti i requisiti richiesti dal Decreto.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV può avvalersi di altre funzioni interne ed esterne a SEDEN che, di volta in volta, si rendessero, a tal fine, necessarie.

4.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV di SEDEN è affidato, in via generale, il compito di vigilare:

(i) sulla corretta e piena osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner di SEDEN;

(ii) sull'efficacia e adeguatezza del Modello, ossia di verificare in ordine alla sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti nonché in ordine alla rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello;

(iii) sull'informazione e formazione del Modello, promuovendo e monitorando le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (ossia verso i c.d. Destinatari) ovvero promuovendo e monitorando le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;

(iv) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, proponendo all'Organo Amministrativo, se necessario, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività svolta da SEDEN e/o di riscontrate e significative violazioni del Modello.

A tal fine, sul piano strettamente operativo, sono affidati all'OdV di SEDEN i compiti di:

(i) verificare la corretta e piena applicazione delle Procedure Aziendali/protocolli previsti dal presente Modello;

(ii) condurre ricognizioni sulle attività aziendali al fine di aggiornare la mappatura dei "processi a rischio";

(iii) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;

(iv) promuovere l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali incaricate da SEDEN, del sito internet della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto ed al Modello;

(v) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni comunicategli in merito all'osservanza del Modello o ad eventuali anomalie e atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni ricevute nello svolgimento del proprio incarico;

(vi) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività aziendali nelle aree a rischio. A tal fine l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio dei reati citati nel Decreto e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e che sia pertinente con l'attività di controllo (a titolo esemplificativo, libri sociali, contratti attivi e passivi, documentazione inerente il fascicolo di bilancio, procedure aziendali, corrispondenza con le Pubbliche Autorità). All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano concretamente esporre la Società al rischio di reato;

(vii) coordinare la propria attività con quella svolta dall'organo di controllo, dai revisori contabili esterni, ove presenti, ed accedere ai risultati da questi ottenuti, utilizzando la relativa documentazione;

(viii) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reato; in particolare, all'OdV devono essere segnalate le attività più significative e le operazioni contemplate dalle Parti Speciali nonchè messi a disposizione dati e documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei relativi controlli;

(ix) verificare costantemente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, anche in collaborazione con le funzioni aziendali, valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;

(x) accertare le presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e segnalare le carenze dello stesso.

4.5 *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza riporta all'Organo Amministrativo le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel suo Regolamento di funzionamento e di seguito richiamate:

a) su base continuativa;

b) su base periodica; a tale proposito viene predisposto uno specifico rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;

c) immediata; ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività.

Con cadenza almeno annuale, l'OdV elabora una relazione scritta per l'Organo Amministrativo nonché per l'Organo di Controllo di SEDEN, contenente indicazioni sull'attività svolta (con succinta indicazione dei controlli *medio tempore* effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, ecc.) e al termine dell'esercizio annuale, in funzione delle evidenze emerse, l'OdV elabora altresì un piano delle attività previste per l'anno successivo.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le proposte di modifica del Modello;
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti all'interno di SEDEN, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri tra l'OdV e i soggetti referenti devono essere verbalizzati, e le copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, in caso di urgenza, la convocazione delle funzioni aziendali e dei soggetti competenti.

L'OdV può richiedere in qualsiasi momento al Presidente del CdA di convocare il Consiglio di Amministrazione per riferire su eventuali significative violazioni al Modello, che siano state individuate a seguito delle verifiche svolte.

L'Organo Amministrativo ha a sua volta la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del Modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

4.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza e resi noti all'OdV, secondo quanto previsto dalla Procedura Aziendale, che raccoglie, tra gli altri, i flussi informativi afferenti a ciascuna delle singole Parti Speciali che concorrono a formare il Modello.

In particolare, i soggetti in posizione apicale di SEDEN e i Responsabili delle singole aree operative devono informare l'OdV – tempestivamente ovvero secondo la periodicità prevista dalla sopra citata Procedura - di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello e riferire ogni

informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni, anche potenziali, delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico o inerenti la commissione dei reati previsti dal Decreto.

I flussi informativi destinati all'OdV si articolano in due categorie:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici.

I **flussi informativi generali** riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di SEDEN (amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità, effettiva o potenziale, con riferimento ai reati contenuti nel D.Lgs. 231/2001 ed al Modello, nonché eventi inerenti il sistema organizzativo e di controllo.

I flussi informativi di carattere generale comprendono a titolo esemplificativo:

- ✓ la segnalazione di comportamenti o "pratiche" significativamente in contrasto con quanto previsto dal Modello, comprese le violazioni del Codice Etico;
- ✓ la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- ✓ la segnalazione della commissione dei reati 231, da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni proveniente anche da terzi;
- ✓ le eventuali variazioni nell'assetto organizzativo e societario di SEDEN;
- ✓ le eventuali significative carenze delle Procedure Aziendali vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- ✓ modifiche e variazioni che interessino l'esecuzione delle attività di SEDEN ovvero l'infrastruttura impiantistica.

I **flussi informativi specifici** riguardano esclusivamente i soggetti che sono responsabili di un'Area/Funzione – valutata *ex ante* come sensibile - ovvero ne gestiscono l'attività in virtù di un'apposita delega o procura, ai quali è assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi (generali e specifici) e di trasmetterle all'Organismo di Vigilanza.

I c.d. "Referenti dell'OdV" devono compilare *report* aventi ad oggetti i flussi informativi specifici e trasmetterli all'Organismo di Vigilanza secondo le tempistiche indicate dallo e/o condivise con lo stesso OdV ovvero secondo quanto previsto dalla citata Procedura Aziendale.

I *report* dei flussi informativi devono essere compilati anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all'OdV.

Gli eventuali comportamenti dei soggetti in posizione apicale di SEDEN ovvero dei Responsabili di SEDEN – ivi compresi quelli in *service*, designati quali Referenti dei flussi informativi verso l'OdV – tenuti in difformità dalla sopra richiamata Procedura Aziendale - e quindi dal Modello - comporterà l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello stesso.

4.7 La protezione delle persone che segnalano violazioni (c.d. *Whistleblowing*)

Il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, nel recepire la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, disciplina la protezione dei c.d. whistleblowers, ovvero 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 nell'ambito del contesto lavorativo (sia esso pubblico o privato).

Con specifico riferimento ai soggetti del settore privato, al fine di inquadrare nell'ambito dei modelli organizzativi le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni, il citato D.Lgs. ha abrogato i commi 2-ter e 2-quater dell'articolo 6 del Decreto e sostituito il comma 2-bis del medesimo art. 6, avente ora il seguente tenore: "*I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

In via di sintesi, gli elementi essenziali della novella legislativa sono i seguenti:

a) è previsto l'obbligo dei soggetti del settore privato di attivare propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

b) è previsto l'obbligo dei modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto di garantire i suddetti canali di segnalazione interna;

c) sono qualificate come "violazioni" i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in "*condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6)*";

d) sono qualificati come soggetti del settore privato i soggetti che "*rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1)*";

e) quanto all'ambito di applicazione soggettivo della predetta disciplina, è previsto che le tutele si applicano nei confronti di coloro che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo; tali soggetti denuncianti sono individuati: nei lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, nei lavoratori autonomi, nei soggetti assunti durante il periodo di prova o nei soggetti nei cui confronti sia stato sciolto il rapporto

giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

f) la gestione del canale di segnalazione interna è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Quanto alle modalità di gestione del canale di segnalazione interna, devono essere resi disponibili da parte della società tutte le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, anche mediante esposizione in luoghi accessibili a tutti (i.e. intranet aziendale).

In linea con la precedente disciplina di cui alla Legge n. 179 del 30.11.2017, il D.Lgs. 24/2023 prevede altresì:

a) la garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante nei limiti di quanto previsto dall'art. 12;

b) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, come indicati nell'art. 17 del citato D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24;

c) le condizioni la cui presenza determina l'attivazione delle misure di protezione del citato D.Lgs. 24/2023 in favore del segnalante.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, delle Procedure Aziendali, del Codice Etico o del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto, un operatore che segnali la violazione, anche solo presunta e sia pure non costituente reato, delle disposizioni e/o prescrizioni e/o clausole sopra indicate, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante (come previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Resta ferma comunque la responsabilità del segnalante – nonché la sua assoggettabilità a sanzione disciplinare – con conseguente venir meno delle misure di protezione del D.Lgs. 24/2023 nel caso in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

SEDEN si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti gli operatori facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

A tal riguardo, all'interno di SEDEN saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi operatore che segnali una violazione del Modello ovvero di chiunque tenti di ostacolare la segnalazione o violi l'obbligo di riservatezza previsto dall'art. 12 del citato D.Lgs. 24/2023.

SEDEN incoraggia tutti gli operatori che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il Responsabile di funzione prima di seguire le normali procedure di segnalazione, salvo che evidenti controindicazioni suggeriscano di omettere e/o bypassare tale incombente.

Qualora la segnalazione non dia esito, o l'operatore si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di funzione, l'operatore potrà rivolgersi direttamente all'OdV ovvero effettuare la segnalazione, avvalendosi dei canali informatici di cui SEDEN sarà opportunamente dotata ovvero avvalersi dei canali di segnalazione esterna attivati da ANAC, nei limiti di quanto previsto dall'art. 6 del citato D.Lgs. 24/2023[4].

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, gli operatori, quando segnalano la presunta violazione devono fornire le seguenti informazioni, anche avvalendosi della modulistica all'uopo prevista dalle Procedure Aziendali:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, ecc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta rilevante ai fini 231;
- l'indicazione di tutti gli elementi che possano confermare che il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;

[4] Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, "*1. La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:*
a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4;
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa 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".

- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto/della situazione oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- se, in precedenza, ha già sollevato il problema ad altro soggetto e, in caso affermativo, a chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Ove possibile e non controindicato, il soggetto che effettua la segnalazione deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti.

La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

*

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Modello o del Codice Etico. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

In ogni caso, la Società si impegna a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, tutelando quest'ultimo da eventuali atti di ritorsione o discriminatori collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in adesione con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023.

*

Gestione dei canali di segnalazione

Ai fini di quanto sopra, SEDEN ha promosso l'attivazione di canali informativi dedicati – anche di natura informatica – che consentono l'invio e facilitano il flusso di segnalazioni/informazioni nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, il tutto nell'ottica di garantire la confidenzialità e riservatezza di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi e discriminatori nei confronti del segnalante.

A tal riguardo, la Società ha previsto i seguenti canali informativi:

(i) applicativo informatico (quale canale di segnalazione che consente di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 e s.m.i. e, su richiesta del segnalante, anche l'anonimato);

(ii) e-mail dell'OdV di SEDEN: *odv@seden.it*, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV;

(iii) segnalazioni scritte da inviare a mezzo posta, con la dizione "riservato", all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza e al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza di SEDEN S.r.l., Via Lussemburgo, 1 35127 Padova.

Fermo restando quanto previsto specificamente dalla disciplina sul whistleblowing sopra richiamata, le segnalazioni relative a presunte violazioni del Modello saranno esaminate in modo approfondito, equo e tempestivo. Le indagini devono iniziare al più presto e devono essere portate avanti in modo diligente, onde consentire un riscontro della segnalazione nel termine normativamente previsto. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura, ove dovranno essere raccolti i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione oggetto di segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni direttamente all'Organismo stesso e al di fuori del canale di segnalazione per il whistleblowing.

Ai fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza raccoglie e conserva le segnalazioni ricevute in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'Organismo stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamentodevono essere motivate per iscritto.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'OdV può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione della Società nonché prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società medesima.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, vengono archiviate e custodite a cura dell'OdV in un apposito *data base* informatico e/o in un archivio cartaceo per un periodo di 5 anni.

L'OdV, inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

I dati e le informazioni sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzioni del Sistema Disciplinare

SEDEN ha adottato, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un Sistema Disciplinare, allegato al presente Modello.

Il Sistema Disciplinare, che costituisce l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato e che l'autorità giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

SEDEN prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona tutte le infrazioni al Modello - dalla più grave alla più lieve - mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità (secondo le modalità previste nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento).

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Società, dalla legge e dal CCNL di riferimento.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV.

Il Sistema Disciplinare - allegato al presente Modello - deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, mediante affissione in luoghi, fisici o informatici, accessibili ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura dell'Organo Amministrativo o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle concrete peculiarità del caso concreto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni e motivazioni espresse dal giudice in sede penale.

Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, la Società, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito e la responsabilità del Destinatario, promuoverà l'azione legale finalizzata al risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.