

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29/06/2018

SandenVendo Europe S.p.A.

Regione Cavallino, 2

15030 Coniolo (AI) - Italy

INDICE

SEZIONE PRIMA – PARTE GENERALE	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	3
1.1. <i>La responsabilità amministrativa degli enti.....</i>	3
1.2. <i>I reati previsti dal decreto</i>	4
1.3. <i>Le sanzioni comminate dal decreto.....</i>	5
1.4. <i>Condizione esimente della responsabilità amministrativa.....</i>	6
1.5. <i>Le “linee guida” di Confindustria.....</i>	7
SEZIONE SECONDA – PARTE SPECIALE.....	9
2. IL MODELLO DI SANDENVENDO EUROPE S.P.A.....	9
2.1. <i>Finalità del Modello.....</i>	9
2.2. <i>Destinatari.....</i>	10
2.3. <i>Elementi fondamentali del Modello</i>	10
2.4. <i>Codice Etico e Modello.....</i>	11
2.5. <i>Presupposti del Modello</i>	12
2.6. <i>Sistema di Controllo Interno</i>	14
2.7. <i>Regole comportamentali di carattere generale</i>	16
SEZIONE TERZA	29
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
3.1. <i>Premessa.....</i>	29
SEZIONE QUARTA.....	30
4. CODICE DISCIPLINARE/SANZIONATORIO.....	30
4.1. <i>Destinatari e apparato disciplinare/sanzionatorio.....</i>	30
5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	36
6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	37

SEZIONE PRIMA – PARTE GENERALE**1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231****1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI**

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “**D. Lgs. 231/2001**” o **Decreto**), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001 (i c.d. “**reati presupposto**”), commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “**soggetti apicali**”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “**sottoposti**”).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati di cui al successivo paragrafo, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001 (“**Modello**”), questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le tipologie di reato attualmente previste dal D. Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel tempo:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):
- Reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati (art. 24 bis):
- Reati di criminalità organizzata anche transnazionale (art. 24 ter e art. 10 L. n. 146/2006):
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis):
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1):
- Reati societari (art. 25 ter):
- Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25quater).
- Reato di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25quater-1).
- Reati contro la personalità individuale (art. 25quinquies):
- Reati di Abuso di Mercato (art. 25sexies):
- Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies):
- Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio (art. 25octies):
- Delitti 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 (25 decies).
- Reati ambientali ed Eco-Reati (art. 25 undecies):

- Impiego di manodopera extracomunitaria irregolare, intermediazione illecita e sfruttamento di manodopera, trasporto o favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato (art. 25 duodecies);
- Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies).

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare sono le seguenti:

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

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Introdotta la disciplina concernente la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che lo stesso non risponde a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

L'adozione del Modello, dunque, è condizione necessaria perché l'ente possa sottrarsi all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non è, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente e dallo stesso effettivamente applicato.

Con riferimento all'efficacia del Modello per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui, mediante specifica ed esaustiva attività di mappatura dei rischi, le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di preveda uno o più canali che consentano condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- un sistema di verifiche sia periodiche sia a sorpresa, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello;
- la previsione e l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello;
- la previsione e l'irrogazione di sanzioni nei confronti di chi violi la riservatezza e/o le misure del segnalante, nonché nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.5. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria nel marzo 2014 ed approvate dal Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014.

Nella definizione del Modello, le citate Linee Guida prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e regole comportamenti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione delle attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio reato.

SEZIONE SECONDA – PARTE SPECIALE

2. IL MODELLO DI SANDENVENDO EUROPE S.P.A.

2.1. FINALITÀ DEL MODELLO

Sandenvendo Europe S.p.A. (di seguito “**SVE**” o la “**Società**”), società avente per oggetto la produzione e la commercializzazione di impianti per la distribuzione di cibo e bevande calde e fredde, ha approvato il presente Modello, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29/11/2013. La Società è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di osservanza delle leggi, correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell’importanza di dotarsi di un Modello idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

SVE ritiene, dunque, che l’adozione del Modello, unitamente ai Sanden Handbook Company Principles ed al Codice Etico (pubblicati anche sul sito web istituzionale) - al di là delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri destinatari, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti osservanti delle leggi, corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l’adozione del Modello, SVE intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare la fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico possa derivare l’applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di protocolli e di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da SVE, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di

trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali.

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, la Società ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate a soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dalla Società stessa.

2.2. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono, dunque, vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, nonché per i Dirigenti, i Funzionari e tutti gli altri dipendenti, collaboratori, fornitori e/o clienti, in quanto sottoposti alla direzione o vigilanza del management aziendale della SVE (di seguito i "Destinatari").

2.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel D. Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati da SVE nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001, sancite nei Sanden Handbook Company Principles, nel Codice Etico adottato dalla SVE, e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- mappatura delle attività c.d. "sensibili" (ossia, a rischio/reato), esplicitata nella Matrice di Rischio-reato che costituisce parte integrante del presente Modello231 (allegato 2). Tale documento contiene la mappatura delle attività "sensibili" e, per ciascuna di esse:
 - l'indicazione delle funzioni aziendali coinvolte;
 - le fattispecie di reato potenzialmente applicabili;
 - esempi di possibili finalità e modalità di realizzazione dei reati;
 - elenco dei processi strumentali potenzialmente associabili;
 - il riferimento agli specifici protocolli di prevenzione adottati da SVE.

- protocolli di prevenzione diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- nomina di un Organismo di Vigilanza collegiale (di seguito anche “**Organismo**” o “**OdV**”), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- approvazione di un sistema disciplinare e sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- informazione e formazione ai Destinatari del presente Modello;

2.4. CODICE ETICO E MODELLO

SVE, al fine di conformare le proprie attività a principi etici diretti ad improntare le attività aziendali al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui opera, ha adottato il Codice Etico, che sancisce i principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri.

La Società esige l'osservanza dei principi etici contenuti nel Codice Etico da parte di tutti coloro che agiscono in nome e per conto della stessa e, più in generale, di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, entrino in relazione di affari con essa.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, adottate spontaneamente da SVE, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal Decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso e un valido strumento di prevenzione delle fattispecie penali ricomprese nel Decreto.

2.5. PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tali attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche. Detto documento è custodito presso la sede della Società dall'Amministratore Delegato.

Successivamente, SVE ha proceduto alla specifica mappatura dei rischi potenzialmente connessi all'esercizio delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (Responsabili di Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. **Matrice delle Attività a Rischio-Reato**), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di SVE. Detta Matrice delle Attività a Rischio-Reato è custodita presso la sede della Società dall'Amministratore Delegato, che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per l'eventuale consultazione agli amministratori, ai sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato vengono rappresentate le aree aziendali a potenziale rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. **"attività sensibili"**), i reati associabili, gli esempi di possibili modalità a finalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati stessi (c.d. **"processi strumentali"**).

2.5.1. ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 nelle seguenti aree di attività aziendale, che vengono di seguito riportate come indicate nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato:

- A. Rapporti di profilo istituzionale con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- B. Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti in occasione dell'espletamento degli adempimenti connessi all'attività produttiva e di stabilimento, anche in occasione di verifiche ed ispezioni;
- C. Gestione dell'ideazione, produzione e commercializzazione dei prodotti;
- D. Gestione dei rapporti con i clienti, con particolare riferimento a possibili condotte di corruzione fra privati;
- E. Gestione del sistema Sicurezza ai sensi del D. Lgs. 81/08 (Testo Unico Sicurezza);
- F. Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
- G. Gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente non connessi all'attività caratteristica, anche in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti da parte degli Enti Pubblici competenti o delle Autorità di Vigilanza;
- H. Gestione degli adempimenti necessari alla richiesta di finanziamenti e/o agevolazioni e predisposizione della relativa documentazione;
- I. Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori;
- J. Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es. Civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività;
- K. Gestione, utilizzo e manutenzione del sistema informativo aziendale;
- L. Coordinamento e gestione della contabilità generale e formazione del bilancio;
- M. Adempimenti societari.

Il rischio di commissione di reati puniti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e potenzialmente connessi alle aree di attività sopra elencate, per quanto non si possa escludere *tout court*, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società ed in ogni caso ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali enunciate nei Sanden Handbook Company Principles e nel Codice Etico adottato dalla Società, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

2.5.2. PROCESSI STRUMENTALI

Sono stati anche individuati i processi c.d. strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato:

1. Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze (ivi compresi gli incarichi professionali);
2. Gestione di donazioni, sponsorizzazioni, omaggi;
3. Selezione, assunzione e gestione del personale dipendente (ivi compresi i rimborsi spese e le spese di rappresentanza);
4. Gestione della produzione e della qualità del prodotto;
5. Gestione delle visite ispettive e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
6. Gestione della contabilità (e dei flussi finanziari), della formazione del bilancio e rapporti con gli organi sociali;
7. Gestione delle vendite e dei contratti verso clienti pubblici e privati;
8. Gestione degli adempimenti in materia ambientale e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
9. Gestione della sicurezza e manutenzione dei sistemi informativi;
10. Gestione dei finanziamenti pubblici.

2.6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto del Sistema di Controllo Interno esistente in azienda, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, il sistema di controllo interno di SVE si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- i Sanden Handbook Company Principles;
- il Codice Etico;

- i Protocolli 231;
- il sistema di procedure aziendali;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- I Manuali dei Sistemi di Gestione della Qualità, dell'Ambiente e dell'Igiene e Sicurezza sui luoghi di lavoro ed i relativi elenchi procedure.
- i sistemi informativi integrati e orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

I principi che regolano le attività nelle aree a rischio e nei processi precedentemente illustrati sono i seguenti:

- esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- esistenza e adeguatezza di procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti, secondo cui nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia;
- esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe e procure riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti dei terzi (cosiddette "procure" speciali o generali);
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale;
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

La responsabilità, in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni, è rimessa a ciascuna Funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente in SVE prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole Funzioni sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;

- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo, costituito dall'insieme delle attività di verifica che le singole funzioni svolgono sui loro processi.

2.7. REGOLE COMPORTAMENTALI DI CARATTERE GENERALE

Di seguito si rappresentano le regole comportamentali di carattere generale che devono essere osservate al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto identificato. La violazione di dette regole comporterà l'applicazione delle misure sanzionatorie previste nella sezione Quarta.

2.7.1. COMPORAMENTI DA TENERE NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA E CON RAPPRESENTANTI DI CLIENTI PRIVATI

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione o con le Autorità di Vigilanza per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico adottato dalla Società, è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, delle Autorità di Vigilanza o di Rappresentanti di clienti privati, per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura (es.: promesse di assunzione) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza, italiane o straniere, o di Rappresentanti di clienti privati, al fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società;
- effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;

- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza o da Rappresentanti di clienti privati;
- accordare omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o altra utilità a funzionari pubblici, a Rappresentanti di clienti privati o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore. Eventuali omaggi devono essere autorizzati e in ogni caso adeguatamente documentati per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione o l'Autorità di Vigilanza in errore di valutazione tecnico-economica sulla documentazione presentata;
- esibire documenti o dati falsi o alterati ovvero rendere informazioni non corrispondenti al vero;
- omettere informazioni al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza o di Rappresentanti di clienti privati;
- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi Pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi Pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

La Società condanna ogni condotta che possa, in qualsivoglia modo, integrare, direttamente o indirettamente, il reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione. In particolare è fatto divieto di:

- promettere o offrire erogazioni in denaro o di altra utilità a favore di soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari al fine di indurlo ad occultare/omettere fatti che possano arrecare pene/sanzioni alla Società;
- indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria nel corso di un procedimento penale, attraverso minaccia o violenza

(coazione fisica o morale) al fine di occultare/omettere fatti che possano arrecare pene/sanzioni alla Società.

In particolare, è fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti procedendo all'identificazione dei responsabili di riferimento per le attività svolte su tali aree a rischio;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni (es. fornitori, consulenti) devono essere redatti per iscritto, con indicazione dell'oggetto dell'incarico, del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;
- sono vietate forme di pagamento in contanti o in natura, fatta eccezione per casi straordinari adeguatamente motivati.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza presunte situazioni di irregolarità o di non conformità eventualmente riscontrate.

Da ultimo, è fatto obbligo ai Destinatari dei presenti principi etico - comportamentali di attenersi alle seguenti prescrizioni: in caso di presunta tentata concussione da parte di un pubblico funzionario (da intendersi quale abuso della qualità o potere da parte di un funzionario pubblico al fine di costringere o indurre taluno a dare o promettere, allo stesso o a un terzo, denaro o altre utilità non dovute per lo svolgimento dei relativi doveri d'ufficio), il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa all'Organismo di Vigilanza.

2.7.2. COMPORAMENTI DA TENERE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI" RISPETTO AI REATI SOCIETARI

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari di cui all'art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire al socio e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

- garantire la massima collaborazione all'Organismo di Vigilanza e alla Dirigenza Aziendale, assicurando completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, con segnalazione di eventuali conflitti d'interessi;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge nei confronti delle Autorità Amministrative Indipendenti, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni dalle stesse esercitate.

È inoltre previsto l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati, qualora se ne configurino l'applicabilità, di evitare di:

- porre in essere operazioni simulate o diffondere notizie false sulla Società nonché sulla sua attività;
- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- restituire conferimenti al socio o liberare lo stesso dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;

- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del socio e del Collegio Sindacale;
- omettere di effettuare, con la dovuta completezza e tempestività, tutte le segnalazioni previste dalle leggi nei confronti delle Autorità Amministrative Indipendenti, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti dalle stesse;
- esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della Società;
- porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Amministrative Indipendenti, anche in sede di ispezione (a titolo esemplificativo: espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

2.7.3. COMPORAMENTI DA TENERE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI" RISPETTO AI REATI C.D. TRANSAZIONALI

Seppure l'analisi condotta sulle attività tipiche della Società porti a ritenere remoto il rischio connesso alla possibile verifica di condotte idonee ad integrare i reati transnazionali introdotti con L. n. 146/2006, SVE ha ravvisato l'opportunità di richiedere ai Destinatari di:

- effettuare una valutazione del "rischio paese": deve essere effettuata dai soggetti coinvolti una verifica preventiva per valutare il "rischio paese", ogniqualvolta la Società intenda intraprendere iniziative economiche/commerciali in determinate aree geografiche ritenute a rischio terrorismo;
- verificare preventivamente, attraverso le informazioni disponibili, le controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di accertare la relativa rispettabilità e affidabilità prima di avviare rapporti d'affari, assicurando la tracciabilità e verificabilità delle verifiche effettuate;
- verifica del beneficiario di qualunque transazione finanziaria.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione delle suddette regole comportamentali nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio responsabile ovvero di inoltrare richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

Infine, nei confronti di terze parti contraenti (a titolo di esempio, collaboratori, consulenti, partner in affari, fornitori, ecc.) che operano con soggetti anche solo partecipati dalla Pubblica Amministrazione o coinvolte nello svolgimento di attività a rischio rispetto ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, per conto o nell'interesse della Società, i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere clausole standard che prevedano il rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali sancite nel Codice Etico;
- prevedere apposite clausole risolutorie del rapporto contrattuale a fronte di violazioni dei principi etici della Società.

2.7.4. COMPORAMENTI DA TENERE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI" RISPETTO AI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO

Seppure l'analisi condotta sulle attività tipiche della Società porti a ritenere sufficientemente presidiato il rischio connesso alla possibile verifica di condotte idonee ad integrare i reati di riciclaggio, ricettazione, o di impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, SVE ha adottato delle regole comportamentali di carattere generale che si applicano ai Destinatari del presente Modello, che, a qualunque titolo sono designati o incaricati alla gestione del processo degli acquisti (es. materie prime, semilavorati, impianti e parti di impianti ecc.):

Alla luce di tali valutazioni, la Società richiede ai Destinatari coinvolti nell'ambito delle attività sensibili sopra rappresentate di astenersi dal compiere ogni condotta che possa in qualsivoglia modo integrare direttamente o indirettamente le predette fattispecie di reato e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione.

A tale proposito, si integrano le condotte del riciclaggio o dell'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, quando si sostituisca o trasferisca denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita ovvero si compiano operazioni atte ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza illecita, mentre si integra la condotta della ricettazione allorché si acquistino o ricevano ovvero occultino denaro o cose provenienti da un qualsiasi reato.

- utilizzare nelle transazioni il sistema bancario, richiedendo ai clienti, ai soci ed alle società del gruppo che i pagamenti avvengano esclusivamente tramite tale sistema, che consente la tracciabilità dei trasferimenti finanziari;

- verificare, attraverso le informazioni disponibili, le controparti commerciali al fine di accertare la relativa rispettabilità e affidabilità prima di avviare con essi rapporti d'affari.

Tutti i Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti aziendali, devono inoltre rispettare le norme riguardanti le limitazioni all'uso del contante e ai titoli al portatore previste dal D. Lgs. 231/2007, e successive modifiche e integrazioni.

A tale proposito, senza alcun intento esaustivo è fatto espresso divieto di:

- trasferire a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, nonchè tra soci o tra società del gruppo, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore alle soglie previste dalle singole norme applicabili;
- di emettere assegni bancari e postali per importi pari o superiori alle soglie previste dalle singole norme applicabili che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- girare per l'incasso assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o Poste Italiane S.p.A.

2.7.5. COMPORAMENTI DA TENERE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI" RISPETTO AI REATI COLPOSI INTRODOTTI DALLA LEGGE 123/2007.

SVE realizza in Italia l'attività produttiva nel sito di Coniolo (AL) e risulta potenzialmente esposta al rischio di verifica di infortuni gravi (con prognosi superiore ai 40 giorni), con conseguente possibile chiamata della stessa a rispondere a titolo di responsabilità amministrativa. Essa, di conseguenza, è particolarmente attenta a promuovere la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nel suo stabilimento, richiedendo, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure aziendali adottate in materia di sicurezza sul lavoro.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione del sistema sicurezza adottato dalla Società nel sito produttivo, a tutela della sicurezza e salute dei dipendenti e di chiunque vi acceda, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza e nel rispetto delle deleghe e procure attribuite dalla Società, nonché delle procedure aziendali vigenti in tale ambito, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nei Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR") relativi a ciascuna area aziendale.

In particolare per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dal D. Lgs. 81/2008, come successivamente modificato e integrato dal D. Lgs. 106/2009, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di sicurezza all'interno della Società e dei suoi stabilimenti, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti aziendali (a titolo di esempio, il Datore di Lavoro) e alle funzioni aziendali (a titolo di esempio, Funzione Tecnica, Funzione Risorse Umane ecc.) a vario titolo coinvolte nella gestione del sistema sicurezza, di svolgere i compiti loro attribuiti dalla Società in tale materia nel rispetto delle deleghe e procure conferite, nonché delle procedure aziendali esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza;
- ai soggetti nominati dalla Società ai sensi del D. Lgs. 81/2008, come successivamente modificato e integrato dal D. Lgs. 106/2009 (es. il Responsabile del SPP, gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione; gli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo; gli addetti al Primo Soccorso; i Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori) di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Società;
- ai preposti di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori delle misure e delle procedure di sicurezza adottate dalla Società, segnalando al Responsabile del SPP eventuali carenze o disallineamenti del sistema sicurezza, nonché comportamenti ad esso contrari;
- a tutti i dipendenti di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, osservando le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni fornite dalla Società, nonché, per un'effettiva protezione dai rischi individuati, utilizzando obbligatoriamente, nello svolgimento delle proprie attività, i mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale consegnati dalla Società.

Ogni comportamento contrario al sistema sicurezza adottato dalla Società dovrà essere adeguatamente sanzionato, da parte di SVE, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono da integrarsi con le disposizioni di dettaglio previste nel Manuale e nelle Procedure del Sistema di Gestione dell'Igiene e Sicurezza sul lavoro adottato da SVE.

2.7.6. COMPORTAMENTI DA TENERE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI" RISPETTO AI REATI DI CRIMINALITÀ INFORMATICA (CYBERCRIME) INTRODOTTI DALLA L. 48/2008.

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati alla gestione e manutenzione dei server, delle banche dati, delle applicazioni, dei client e delle reti di telecomunicazione, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate password e chiavi di accesso al sistema informativo aziendale.

In particolare, coerentemente con le procedure di sicurezza del sistema informativo di SVE, sono adottate le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dagli artt. 24 *bis* e 25 *novies* del D. Lgs. 231/2001:

- l'accesso alle informazioni che risiedono sui server e sulle banche dati aziendali, ivi inclusi i client, è limitato da strumenti di autenticazione;
- gli amministratori di sistema e gli addetti alla manutenzione sono muniti di credenziali di autenticazione;
- il personale dipendente è munito di univoche credenziali di autenticazione per l'accesso ai client;
- l'accesso alle applicazioni, da parte del personale IT, è garantito attraverso strumenti di autorizzazione;
- tutti i server e i laptop aziendali sono aggiornati periodicamente sulla base delle specifiche necessità;
- la rete di trasmissione dati aziendale è protetta da adeguati strumenti di limitazione degli accessi (firewall e proxy);
- tutti i server e i laptop aziendali sono protetti da programmi antivirus, aggiornati in modo automatico, contro il rischio di intrusione e l'azione di programmi di cui all'art. 615 quinquies del codice penale;
- il personale deve astenersi dal diffondere le informazioni ricevute dalla Società per l'uso dei mezzi informatici aziendali e l'accesso a dati, sistemi e applicazioni aziendali;
- il personale deve attuare i comportamenti richiesti dalla Società e necessari per proteggere il sistema informativo, diretti ad evitare che terzi possano accedervi in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro;
- il personale deve accedere al sistema informativo aziendale unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati, provvedendo alla modifica periodica;

- il personale deve astenersi da qualsiasi condotta (anche colposa) che possa compromettere la riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati aziendali;
- il personale deve astenersi da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informativo aziendale o altrui;
- il personale deve conservare i codici identificativi assegnati, astenendosi dal comunicarli a terzi che in tal modo potrebbero accedere abusivamente a dati aziendali riservati;
- il personale deve astenersi dall'installare programmi senza aver preventivamente informato la funzione aziendale preposta alla gestione della sicurezza informatica;
- il personale non può duplicare e/o diffondere in qualsiasi forma programmi e files se non nelle forme e per gli scopi di servizio per i quali sono stati assegnati;
- il personale deve astenersi dal riprodurre CD, DVD e più in generale supporti sottoposti a licenza d'uso, in quanto questa rientra tra le attività regolamentate dalla L. 22 aprile 1941, n. 633 "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio" così come modificata dalla L. 18 agosto 2000, n. 248, pertanto il personale CED non è autorizzato a riprodurre tali supporti;
- il personale deve astenersi dall'utilizzo di connessioni alternative rispetto a quelle fornite dalla Società nell'espletamento dell'attività lavorativa resa in suo favore;
- il personale deve astenersi dall'utilizzo improprio dei supporti informatici aziendali, compresi quelli portatili;
- il personale deve astenersi dall'utilizzo della rete aziendale tramite supporti informatici non aziendali;
- il personale deve attenersi ad un corretto utilizzo degli indirizzi di posta elettronica certificata "PEC", secondo quanto stabilito da apposite istruzioni.

2.7.7. COMPORAMENTI DA TENERE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI" RISPETTO AI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO INTRODOTTI DALLA LEGGE 99/2009

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati della gestione e commercializzazione dei prodotti.

In particolare, sono adottate le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 bis-1 del D. Lgs. 231/2001:

- predisposizione di idonee procedure di controllo attraverso l'inserimento di clausole contrattuali con i fornitori che prevedano la garanzia da parte degli stessi di non ledere, nell'ambito dell'attività svolta, i diritti dei terzi (ad esempio: consumatori);
- inserimento di clausole contrattuali con i fornitori che prevedano la responsabilità di quest'ultimi anche per l'operato di eventuali sub-fornitori;
- controlli sulla qualità, provenienza, caratteristiche e origine dei prodotti oggetto di successiva commercializzazione.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono da integrarsi con le disposizioni di dettaglio previste nel Manuale e nelle Procedure del Sistema di Gestione della Qualità adottato da SVE.

2.7.8. COMPORAMENTI DA TENERE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ "SENSIBILI" RISPETTO AI REATI AMBIENTALI INTRODOTTI DAL D.LGS. 121/2011

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali di cui all'art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, ai Destinatari del presente Modello Organizzativo nonché a tutto il personale di SVE coinvolto in attività connesse alla gestione degli impianti anche tramite ditte esterne è richiesto di:

- verificare che i fornitori di servizi ambientali, ove richiesto dal D.Lgs. 152/2006 e dalle ulteriori fonti normative e regolamentari, dichiarino e diano, in ogni caso, evidenza, in base alla natura del servizio prestato, del rispetto della disciplina in materia di gestione dei rifiuti e di tutela dell'ambiente;
- accertare, prima dell'instaurazione del rapporto, la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori di servizi ambientali, anche attraverso l'acquisizione e la verifica delle comunicazioni, certificazioni e autorizzazioni in materia ambientale da questi effettuate o acquisite a norma di legge, astenendosi dall'avviare rapporti con i fornitori che non offrano garanzie di onorabilità e serietà professionale;
- inserire nei contratti stipulati con i fornitori di servizi ambientali specifiche clausole attraverso le quali i fornitori si impegnino nei confronti di SVE a mantenere valide ed efficaci per l'intera durata del rapporto contrattuale le autorizzazioni prescritte dalla normativa per lo svolgimento dell'attività di gestione dei rifiuti;
- inserire nei contratti stipulati con i fornitori di servizi ambientali specifiche clausole attraverso le quali SVE possa riservarsi il diritto di verificare periodicamente le

comunicazioni, certificazioni e autorizzazioni in materia ambientale, tenendo in considerazione i termini di scadenza e rinnovo delle stesse;

- aggiornare periodicamente l'archivio delle autorizzazioni, iscrizioni e comunicazioni acquisite dai fornitori terzi e segnalare tempestivamente alla funzione preposta ogni variazione riscontrata;
- smaltire le sostanze lesive non rigenerabili né riutilizzabili, nel rispetto delle norme contro l'inquinamento;
- conferire i beni durevoli contenenti le sostanze lesive, al termine della loro durata operativa, a centri di raccolta autorizzati;
- impiegare esclusivamente personale specializzato nelle attività di estrazione, raccolta ed isolamento delle sostanze lesive;
- assicurarsi che i fornitori di servizi che operano nei siti conoscano e rispettino le procedure aziendali in materia ambientale.

È fatto espresso divieto ai Destinatari, di:

- abbandonare o depositare in modo incontrollato i rifiuti ed immetterli, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee, in violazione delle procedure aziendali;
- miscelare categorie diverse di rifiuti pericolosi (oppure rifiuti pericolosi con quelli non pericolosi);
- violare gli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari per la gestione dei rifiuti;
- effettuare o predisporre attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- falsificare o alterare qualsiasi documento e/o registro e/o formulario concernente i rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI;
- falsificare o alterare qualsiasi documento da sottoporre a Pubbliche Amministrazioni o Autorità di controllo ovvero omettere di comunicare tempestivamente informazioni o dati su fatti o circostanze che possano compromettere la salute pubblica;
- astenersi dall'intrattenere rapporti con gestori di rifiuti che, sulla base di notizie acquisite, possano non dare garanzia di serietà;
- disperdere nell'ambiente sostanze lesive;

- consumare, importare, esportare, detenere e commercializzare sostanze lesive secondo modalità diverse da quelle disciplinate dalla vigente normativa;
- immettere nell'atmosfera sostanze inquinanti in misura eccedenti le soglie di autorizzazione;
- immettere nell'atmosfera sostanze inquinanti in assenza di autorizzazione o con autorizzazione scaduta o non rinnovata;
- effettuare costanti monitoraggi e manutenzioni di tutti gli impianti da cui possano derivare emissioni in atmosfera, anche tramite fornitori terzi di provata professionalità, correttezza ed esperienza;
- immettere o disperdere nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque superficiali o sotterranee qualsiasi sostanza inquinante in qualsiasi misura, fatto salvo quanto eventualmente previsto da espresse autorizzazioni legittimamente rilasciate dalle Autorità preposte;
- immettere o disperdere nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque superficiali o sotterranee qualsiasi sostanza inquinante in assenza di autorizzazione o con autorizzazione scaduta o non rinnovata;
- effettuare costanti monitoraggi e manutenzioni di tutti gli impianti da cui possano derivare immissioni o dispersioni di sostanze inquinanti anche tramite fornitori terzi di provata professionalità, correttezza ed esperienza.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono da integrarsi con le disposizioni di dettaglio previste nel Manuale e nelle Procedure del Sistema di Gestione Ambientale adottato da SVE.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX

D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Codice: MOG - Versione nr: 01 - Revisione nr: 03 del:24/04/2018

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. PREMESSA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, SVE ha istituito un Organismo di Vigilanza collegiale con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/11/2013, poi rinnovato ad ogni successiva revisione del Modello.

L'atto di istituzione dell'OdV è allegato n. 1 al presente Modello e ne costituisce parte integrante.

SEZIONE QUARTA

4. CODICE DISCIPLINARE/SANZIONATORIO

4.1. DESTINATARI E APPARATO DISCIPLINARE/SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello e dei principi del Codice Etico, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Più precisamente, le sanzioni previste nel presente Codice Disciplinare/Sanzionatorio integrano, senza sostituirle, quelle dettate dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dai Contratti Collettivi di Lavoro di categoria e prescindono dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, e dal suo esito, per i reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. In generale, le violazioni possono essere classificate in:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una grave trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni della Società, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

E' peraltro vietata e soggetta al presente Codice Disciplinare/Sanzionatorio:

- qualsiasi violazione del Codice Etico, del Modello231 e dei protocolli richiamati nella Matrice di rischio/reato.
- qualsiasi forma di ritorsione, ivi inclusa la violazione della riservatezza, nei confronti di chiunque abbia segnalato, in buona fede, illeciti in materia regolata dal D.Lgs. n. 231/01 o violazioni al Modello231.

4.1.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro;
- licenziamento.

Tali sanzioni saranno adottate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle

prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale.

- Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;
 - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i sei giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità della violazione commessa;

- alla mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- alla prevedibilità dell'evento;
- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- ad altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico, sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

4.1.2. SANZIONI PER COLLABORATORI O DIPENDENTI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

Tali sanzioni saranno adottate dall'Amministratore Delegato su proposta dell'Organismo di Vigilanza ed eseguite dall'Ufficio Personale.

4.1.3. SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D. Lgs. 231/2001, potranno determinare l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- multa;
- sospensione dal lavoro;
- risoluzione anticipata dal rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

Tali sanzioni saranno adottate dall'Amministratore Delegato su proposta dell'Organismo di Vigilanza ed eseguite dall'Ufficio Personale.

4.1.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E/O DI SOGGETTI "APICALI"

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori o di altri soggetti "Apicali", l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea degli Azionisti e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di violazioni del Modello o del Codice Etico di lieve entità (non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel Decreto) da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle procure.

In caso invece di violazioni del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea degli Azionisti, sentito il Collegio Sindacale.

4.1.5. SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti,



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO EX**

D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Codice: MOG - Versione nr: 01 - Revisione nr: 03 del:24/04/2018

ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, SVE ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con i responsabili delle Funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, SVE si impegna a:

- diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre una newsletter destinata a tutto il personale;
- organizzare uno specifico incontro formativo con i soggetti "Apicali" nell'ambito del quale illustrare il D. Lgs. 231/2001 ed il Modello adottato.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Le attività di comunicazione iniziale e di formazione periodica al personale aziendale sarà documentata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa all'organo di vertice della Società. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

Tuttavia, le modifiche che non incidono significativamente sul sistema di controllo sono approvate dall'Amministratore Delegato, sentito l'OdV, da comunicarsi al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione. Si considerano tali le modifiche che **NON** coinvolgono la Parte Generale del Modello e/o la Matrice di Rischio/Reato.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti.