	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

*“...L’Organizzazione è una modalità per gestire l’incertezza,
per dare applicazione alle decisioni,
per risolvere i problemi,
per supplire alla limitatezza della ragione umana,
per mettere in pista la razionalità intenzionale anche se limitata...”*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 Settembre 2021

Saint-Gobain Sekurit Italia S.r.L.

Società ad unico socio, soggetta ad attività di Direzione e Coordinamento della Saint-Gobain Sekurit France S.A.

Iscritta con Codice Fiscale e Partiva Iva n. 07192700156 al Registro Imprese di Milano

REA Trib.Milano 1144814

Sede legale: Via G. Bensi 8 • 20152 Milano

Sede di Savigliano: Via Saluzzo 95 • 12038 Savigliano (CN)

Sede di Fisciano: Via Mandrizzo n. 10 • 84084 Fisciano (SA)

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

STATO DEL DOCUMENTO: LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
00 - 18/06/2018	Prima emissione.
01 – 28/09/2021	Approvazione del Consiglio di Amministrazione.

REDAZIONE E VERIFICA	AUTORIZZAZIONE
Firma: _____	Firma: _____

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

INDICE

PREMESSA.....	4
1. SAINT-GOBAIN SEKURIT ITALIA S.R.L. - ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	4
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SEKURIT ITALIA - FINALITÀ E STRUTTURA.....	4
SEZIONE I: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LE FONTI DEL MODELLO 7	
3. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI. LE SANZIONI.....	7
4. I REATI E GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	9
5. L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	18
SEZIONE II: L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SAINT-GOBAIN SEKURIT ITALIA S.R.L.	
6. IL MODELLO DI SEKURIT ITALIA.....	19
6.1 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO.....	19
6.2 I DESTINATARI DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO DI SEKURIT ITALIA.....	19
6.3 LE MODALITÀ DI COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	20
6.4 MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ, IDENTIFICAZIONE DEI PROFILI DI RISCHIO, RILEVAZIONE DEI PRESIDI DI CONTROLLO E GAP ANALYSIS.....	21
6.5 RISK ASSESSMENT, VALUTAZIONE DEI RISCHI RESIDUI.....	22
6.6 METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI RELATIVI AI REATI CONTEMPLATI DAGLI ARTT. 25-SEPTIES E UNDECIES.....	25
6.7 SVILUPPO DEL MODELLO - VALUTAZIONE DEL SISTEMA DEI POTERI, DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE.....	29
6.8 SVILUPPO DEL MODELLO - ELABORAZIONE DEL CODICE ETICO.....	29
6.9 SVILUPPO DEL MODELLO - ELABORAZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO.....	29
6.10 SVILUPPO DEL MODELLO - REVISIONE DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI.....	30
6.11 SVILUPPO DEL MODELLO - ISTITUZIONE DI UN ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
6.12 SVILUPPO DEL MODELLO - ATTIVITÀ SENSIBILI.....	30
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
7.1 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
7.2 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
7.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	33
7.4 OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E SEGNALAZIONI.....	34
7.5 TRATTAMENTO DELLA SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI.....	37
7.6 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.....	37
7.7 INFORMAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIALI.....	37
7.8 REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	38
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	38
9. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	39
9.1 LA COMUNICAZIONE INIZIALE.....	39
9.2 LA FORMAZIONE.....	39
9.3 INFORMAZIONE A SOGGETTI TERZI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ.....	40
10. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	41

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

PREMESSA

1. SAINT-GOBAIN SEKURIT ITALIA S.R.L. - ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Saint-Gobain Sekurit Italia S.r.l. (di seguito, “Sekurit Italia” o “Società”) è *leader* nella produzione del vetro per auto da oltre 80 anni. Come parte del Gruppo Saint-Gobain possiede il *know-how* e l’innovazione necessari per realizzare vetri ad alto valore aggiunto e fornire i servizi per il mercato dei produttori del settore *automotive*, attraverso 23 stabilimenti e siti in Europa, Asia e in America.

L’attività della Società si può suddividere nelle seguenti 2 aree:

1. Produzione e commercio di vetri/parabrezza per la divisione *Automotive*;
2. Produzione e commercio di vetri/parabrezza per la divisione *Transport*.

La Società è interamente controllata da Saint-Gobain Glass Italia S.p.A.. L’organo al vertice del sistema di governo aziendale è il Consiglio di Amministrazione. Il controllo di legalità è affidato a un sindaco unico, mentre il controllo contabile a una società di revisione. Gli stabilimenti produttivi della Società si trovano a Savigliano (CN) e a Fisciano (SA)¹.

La Società fa parte del Gruppo Saint-Gobain con una lunga storia internazionale, iniziata in Francia nel 1665, quando è stata istituita la *Royal Glass Works*. Il Gruppo Saint-Gobain è uno dei primi 100 gruppi industriali del mondo. Con sede a Parigi, Saint-Gobain è presente *worldwide*. La Compagnie de Saint-Gobain è quotata alla Borsa di Parigi.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SEKURIT ITALIA - FINALITÀ E STRUTTURA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Sekurit Italia ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 18 Giugno 2018, e oggi oggetto di aggiornamento. Si rileva che anteriormente a tale data la Società risultava già dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per prevenire i reati di cui all’articolo 25-*septies* (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) e 25-*undecies* (reati ambientali) che ora forma parte integrante di tale Modello come allegato (Allegati VI e VII).

E’ opportuno precisare che la normativa prevede l’adozione del Modello in termini di facoltatività e non di obbligatorietà; la mancata adozione non è quindi soggetta ad alcuna sanzione, ma, di fatto, espone l’Ente alla responsabilità, e quindi alle sanzioni, per gli eventuali reati commessi, nel suo interesse e a suo vantaggio, da persone fisiche sia in posizione apicale che sottoposte alla relativa direzione, sia pure in maniera differente.

Di fatto, pertanto, benché la Società, grazie alla cultura propria del Gruppo di appartenenza, abbia sviluppato e applicato da numerosi decenni, e quindi fin da molto prima dell’entrata in vigore del Decreto 231 o dei testi normativi di relativa modifica o integrazione, un proprio sistema di individuazione dei rischi e di controllo

¹ Ex Sicurglass Sud S.r.l., incorporata da Sekurit Italia S.r.l. con effetto dal 1° gennaio 2021.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

interno più che adeguato ed efficace, si è ritenuto opportuno procedere ad una ulteriore verifica di tale sistema, a meglio organizzare in un unico insieme le regole e le procedure e, occorrendo, ad implementarlo, formalizzando il presente documento e istituendo l'organo indicato dalla normativa predetta, l'Organo di Vigilanza del quale si dirà più oltre.

La predisposizione del Modello permette alla Società altresì di assicurare sempre maggiori condizioni di correttezza e trasparenza del proprio operato nello svolgimento della propria attività e costituisce, inoltre, un ulteriore strumento per sensibilizzare sia i Soggetti Apicali che i dipendenti e i terzi i quali, a qualsivoglia titolo, intrattengano rapporti contrattuali con la Società.

In particolare, il presente documento si pone l'obiettivo di:

- ✓ determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree a rischio reato e nelle aree strumentali alla commissione dei reati previsti nel Decreto, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle norme penali e amministrative ivi indicate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ✓ ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società 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 etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- ✓ consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio reato e sulle aree strumentali alla commissione dei reati, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Dal punto di vista strutturale, il Modello si articola in due Sezioni:

- la prima nella quale è descritta in via generale la disciplina introdotta dal D.Lgs. n.231/2001;
- la seconda riguardante, invece, il Modello specificamente adottato dalla Società.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello organizzativo della Società i seguenti documenti riportati in allegato:

- *Allegato I:* Codice Etico.
- *Allegato II:* Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001 (come integrato e modificato).
- *Allegato III:* Mappatura delle attività sensibili a rischio-reato e *GAP Analysis* del Sistema di Controllo Interno D.Lgs. 231/2001 dei reati diversi da quelli indicati agli artt. 25 *septies* (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) e 25 *undecies* (reati ambientali).
- *Allegato IV:* *Risk Assessment* riferibile all'attività di cui al punto precedente.
- *Allegato V:* Protocolli adottati dalla Società diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire diversi da quelli di cui agli artt. 25-*septies* e 25-*undecies*.
- *Allegato VI:* Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per prevenire i reati in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro (reati *ex art. 25-septies*).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

- *Allegato VII:* Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per prevenire i reati ambientali (reati ex art. 25-undecies).
- *Allegato VIII:* Sistema disciplinare.
- *Allegato IX* Procedura di Gestione-Whistleblowing e Piattaforma Tip-Off

Il presente documento è rivolto a tutte le persone che all'interno dell'organizzazione aziendale della Società:

- a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché alle persone che di fatto esercitano tali funzioni di controllo e gestione;
- b) sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

SEZIONE I: IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LE FONTI DEL MODELLO

3. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI. LE SANZIONI

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità dell’Ente per la commissione di Reati e di Illeciti Amministrativi, a seguito di condotte illecite espressamente indicate dal legislatore, effettuate da parte di soggetti funzionalmente legati ad esso e che comportino un vantaggio o comunque un beneficio per lo stesso Ente.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita “amministrativa” dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

Gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzi uno dei Reati o degli Illeciti Amministrativi (di seguito cumulativamente “Reati”), nel loro interesse o vantaggio: si ha “interesse” quando la condotta illecita è posta in essere con l’esclusivo intento di arrecare un beneficio all’Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito; il “vantaggio”, invece, si realizza allorquando l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di favorire l’Ente, abbia comunque fatto conseguire a quest’ultimo un qualsiasi beneficio, di tipo economico o meno. Diversamente, il “vantaggio esclusivo” di chi realizza l’illecito esclude la responsabilità dell’Ente.

La responsabilità amministrativa dell’Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei Reati rimanga nella forma del tentativo.

Ulteriore presupposto per l’applicabilità della normativa è che il Reato sia commesso da soggetti qualificati, ovvero:

- a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli stessi (Soggetti Apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (c.d. Soggetti Subordinati o Subalterni).

Dall’impianto del D.Lgs. 231/2001 si deduce che la responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma a quella della persona fisica che ha realizzato il comportamento illecito.

Secondo quanto espressamente stabilito nel D.Lgs. 231/2001, l’Ente può essere chiamato a rispondere sul territorio dello Stato italiano di condotte illecite commesse all’estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a) il Reato deve essere commesso all’estero da un soggetto funzionalmente legato all’Ente;
- b) l’Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

- c) l'Ente risponde, per i reati commessi all'estero, solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (norme del codice penale che disciplinano i reati commessi all'estero; qualora la legge preveda che l'autore del comportamento illecito sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente medesimo);
- d) l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

L'apparato sanzionatorio a carico dell'Ente prevede misure particolarmente afflittive quali:

- a) La *sanzione pecuniaria*. Si applica a seguito del riconoscimento della colpevolezza dell'Ente a seguito di realizzazione di qualsiasi condotta illecita, tra quelle richiamate dal medesimo Decreto ed è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote".
- b) Le *sanzioni interdittive*. Si applicano per alcune tipologie di Reati e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. In ogni caso, le Sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
1. abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
 2. abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
 3. abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
 4. abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.
- Qualora ricorrano tutti questi comportamenti - considerati di ravvedimento operoso - anziché la Sanzione interdittiva si applicherà quella pecuniaria.
- c) La *confisca*. Consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del Reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.
- d) La *pubblicazione della sentenza*. Può essere inflitta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; viene effettuata a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

4. I REATI E GLI ILLECITI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Si riporta di seguito l'elencazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi più significativi ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e si rinvia alla Parte Speciale del Modello e all'Allegato II per un maggior dettaglio esplicativo.

A) *Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione*

(artt. 24 e 25 del Decreto) [art. 24 modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020; art. 25 modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L.3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 c.p., 2° comma, n. 1);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p. - art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. - art. 319-bis c.p. - art. 321 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p., 2° comma - art. 321 c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Peculato (art. 314 c.p., 1° comma) e peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 codice penale).

B) *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*

(art. 24-bis del Decreto) [art. aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n.105/2019]

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato (491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.).
- Sicurezza nazionale cibernetica (Art.1 comma 11, Legge 18 novembre 2019, n. 133 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica”)

C) Reati di criminalità organizzata

(art. 24-ter del Decreto) [art. aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]

- Associazione per delinquere (416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (630 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a) numero 5 c.p.p.

D) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

(art. 25-bis del Decreto) [art. aggiunto dal D.L. n.350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n.99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali e contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (Art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (Art. 474 c.p.).

E) Delitti contro l'industria e il commercio

(art. 25-bis.1 del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (Art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-ter c.p.).

F) Reati societari

(art. 25-ter del Decreto) [art. aggiunto dal D.Lgs. n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (2635-bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

G) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater del Decreto) [art. aggiunto dalla L. n. 7/2003]

H) Delitti contro la personalità individuale

(art. 25-quinquies del Decreto) [art. aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.,);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater, 1° comma c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Delitto di caporalato (art. 603 bis c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

I) *Abusi di mercato (reati)*
(art. 25-sexies del Decreto) [art. aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

J) *Abusi di mercato (Illeciti Amministrativi)*
(art. 187-quinquies TUF) [art. modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

L'art. 187-quinquies del TUF, come modificato dalla legge n. 62 del 2005, dispone la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi relativi agli abusi di mercato. Segnatamente:

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).

K) *Reati inerenti la Salute e Sicurezza del Lavoro*
(art. 25-septies del Decreto) [art. aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

La Legge n. 123/2007 ha comportato l'inserimento dell'art. 25 septies, poi sostituito dall'art. 300 D.Lgs. n. 81/2008, che prevede la responsabilità degli Enti in relazione al delitto di omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (comma 1), in tutti gli altri casi di omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (comma 2) e nei casi di lesioni colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (comma 3).

I reati-presupposto sono pertanto:

- Reati di omicidio colposo (Omicidio colposo - 589 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Reati di lesioni colpose gravi o gravissime (Lesioni personali colpose - 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Le condotte penalmente rilevanti consistono nel fatto, da chiunque commesso, di cagionare la morte o lesioni gravi/gravissime al lavoratore, per effetto dell'inosservanza di norme antinfortunistiche (sempre con interesse e vantaggio dell'Ente). Il soggetto attivo dei reati può essere chiunque sia tenuto ad osservare o far osservare la norme di prevenzione e protezione; tale soggetto può quindi individuarsi, ai sensi del decreto 81/2008, nei datori di lavoro, nei dirigenti, nei preposti, nei soggetti destinatari di deleghe di funzioni attinenti alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, nonché nei medesimi lavoratori.

Il datore di lavoro che abbia adempiuto agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (sia generali ex art. 2087 c.c. che speciali ex decreto 81 del 2008), è responsabile del solo evento di danno che si sia verificato in occasione dell'attività di lavoro e abbia un nesso di derivazione effettiva con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L) *Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*
(art. 25-octies del Decreto) [art. aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

M) Reati transnazionali

La legge 16 marzo 2006, n. 146 di “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell’11 aprile 2006 (in vigore dal 12 aprile 2006), ha previsto la responsabilità amministrativa dell’Ente per la realizzazione di un “reato transnazionale”, ossia di un reato:

- a) commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato;
- c) ovvero commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero commesso in uno Stato ma che abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- e) punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato.

Tali reati-presupposto sono:

- l’associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso (artt. 416 e 416-bis c.p.);
- l’associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- l’associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo unico di cui al Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni);
- l’induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 337 c.p.);
- il favoreggiamento personale (378 c.p.).

*N) Delitti in materia di violazione del diritto di autore
(art. 25-novies del Decreto) [art. aggiunto dalla L. n. 99/2009]*

- Articolo 171 e 171 bis. 171 ter, 171 septies e 171 octies legge 22 aprile 1941 n. 633.

*O) Intralcio alla giustizia
(art. 25-decies del Decreto) [art. aggiunto dalla L. n. 116/2009]*

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

*P) Reati Ambientali
(art. 25-undecies del Decreto) [art. aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]*

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

L'art. 25 undecies introdotto dal D.Lgs. 121/2011 punisce gli Enti per i reati in materia ambientale già disciplinati dalla normativa italiana e segnatamente dal codice penale, dal D.Lgs. n. 152/2006 ("TUA"), dalla Legge n. 150/1992, dalla Legge n. 549/1993, dal D.Lgs. n. 202/2007. Inoltre, sono stati introdotti nel Codice Penale i reati art. 727-bis c.p. e art. 733-bis c.p.

I reati a tale fine rilevanti sono:

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito Protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia (articolo 137, comma 13);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'allegato 5 dello stesso Codice ambientale (d.lgs. 152/06, articolo 137, comma 2);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (d.lgs. 152/06, articolo 137, comma 3);
- Superamento valori limite in caso di scarico di acque reflue industriali (d.lgs. 152/06, articolo 137, comma 5, primo periodo);
- Scarichi di acque reflue industriali oltre i limiti più restrittivi fissati dalle Regioni (d.lgs. 152/06, articolo 137, comma 5, secondo periodo);
- Mancata osservanza dei divieti di scarico sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (d.lgs. 152/06, articolo 137, comma 11);
- Attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti non pericolosi senza autorizzazione (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 1, lettera a);
- Deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 6, primo periodo);
- Attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti pericolosi senza autorizzazione (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 1, lettera b);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 3, primo periodo);
- Effettuazione di attività non consentite di miscelazione di rifiuti (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 5);
- Realizzazione o gestione di discarica non autorizzata con destinazione della discarica, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (d.lgs. 152/06, articolo 256, comma 3, secondo periodo);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio senza provvedere alla bonifica (d.lgs. 152/06, articolo 257, comma 1);
- Inquinamento, tramite sostanze pericolose, del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio senza provvedere alla bonifica (d.lgs. 152/06, articolo 257, comma 2);
- Predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornendo false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e uso di un certificato falso durante il trasporto (d.lgs. 152/06, articolo 258, comma 4, secondo periodo);
- Traffico illecito di rifiuti (d.lgs. 152/06, articolo 259, comma 1);

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

- Attività organizzata al fine del traffico illecito di rifiuti (d.lgs. 152/06, articolo 260, comma 1), richiamo da intendersi riferito all'art. 452. quaterdecies c.p., ai sensi dell'art. 7, D.lgs. 1° marzo 2018, n. 21);
- Attività organizzata al fine del traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (d.lgs. 152/06, articolo 260, comma 2), richiamo da intendersi riferito all'art. 452. quaterdecies c.p., ai sensi dell'art. 7, D.lgs. 1° marzo 2018, n. 21;
- Predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti fornendo false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (d.lgs. 152/06, articolo 260-bis, comma 6);
- Omissione, in caso di rifiuti pericolosi, di accompagnare il trasporto dei rifiuti ove necessario sulla base della normativa vigente, con la copia del certificato analitico che identifica le caratteristiche dei rifiuti. Uso, durante il trasporto di rifiuti pericolosi, di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati (d.lgs. 152/06, articolo 260-bis, comma 7, secondo e terzo periodo);
- Superamento dei valori limite di emissione in atmosfera, che determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa, nei casi di esercizio di uno stabilimento con autorizzazione mancante, scaduta, decaduta, sospesa o revocata, di violazione dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione o dalla normativa (dagli Allegati I, II, III o V alla parte quinta del decreto 152/06, dai piani e dai programmi o dalla normativa di cui all'articolo 271 del 152/06);
- Importazione, esportazione, vendita, trasporto, o comunque detenzione di esemplari di specie indicate nell'allegato A, del regolamento (CEE) n. 3626/82 (legge 7 febbraio 1992, n. 150, articolo 1, comma 1 e 2);
- Commissione dei reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, della medesima legge n. 150 del 1992, ossia "Alle fattispecie previste dall'articolo 16, paragrafo 1, lettere a), c), d), e), ed l), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive modificazioni, in materia di falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati si applicano le pene di cui al libro II, titolo VII, capo III del codice penale";
- Importazione, esportazione, vendita, trasporto, o comunque detenzione di esemplari di specie indicate nell'allegato B e C, del regolamento (CEE) n. 3626/82 (legge 7 febbraio 1992, n. 150, articolo 1, comma 1 e 2);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (legge 28 dicembre 1993, n. 549, articolo 3 comma 6);
- Violazione dolosa del divieto alle navi, senza alcuna discriminazione di nazionalità, di versare in mare le sostanze inquinanti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), o causare lo sversamento di dette sostanze (d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202, articolo 8, comma 1);
- Violazione dolosa del divieto alle navi, senza alcuna discriminazione di nazionalità, di versare in mare le sostanze inquinanti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), o causare lo sversamento di dette sostanze comportante danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste (d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202, articolo 8, comma 2);
- Violazione colposa del divieto alle navi, senza alcuna discriminazione di nazionalità, di versare in mare le sostanze inquinanti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), o causare lo sversamento di dette sostanze (d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202, articolo 9, comma 1);
- Violazione colposa del divieto alle navi, senza alcuna discriminazione di nazionalità, di versare in mare le sostanze inquinanti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), o causare lo sversamento di dette sostanze

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

comportante danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste (d.lgs. 6 novembre 2007, n. 202, articolo 9, comma 2).

Q) *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*
(art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001) [art. aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998).

R) *Reati di razzismo e xenofobia*
(art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- La Legge 167/2017 ha introdotto il reato di propaganda, istigazione e incitamento fondati sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah, dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra (c.d. negazionismo).

S) *Reati in materia 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 D.Lgs. 231/2001) [art. aggiunto dalla L. n. 39/2019]

T) *Reati tributari*
(art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001) [art. aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000).
- Dichiarazione infedele (limitatamente all'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'IVA, per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro) (art. 4, d.lgs. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (limitatamente all'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'IVA, per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro) (art. 5, d.lgs. 74/2000)
- Indebita compensazione (limitatamente all'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'IVA, per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro) (art. 10-quater, d.lgs. 74/2000)

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

Nell'aggiornamento del Modello i c.d. "reati tributari" hanno necessitato di una attenzione significativa, in quanto si tratta di reati la cui realizzazione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, rappresenta un rischio quantomeno rilevante per ogni realtà economica di rilievo. Tale novità coinvolge processi aziendali già esposti a rischio penale con riferimento ad altre fattispecie, ad es. la gestione della contabilità generale e dei fornitori. Tuttavia, tali processi aziendali sono stati oggetto di revisione e sono stati rafforzati i presidi di controllo già esistenti, al fine di perfezionarne la capacità preventiva anche con riferimento alle neo-introdotte fattispecie penali e tributarie.

U) Contrabbando

(art 25 sexiesdecies D.Lgs 231/2000) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

5. L'ADOZIONE DEL MODELLO COME POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il D.Lgs. 231/2001 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente dai Reati qualora l'Ente sia in grado di provare che:

- 1) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatosi;
- 2) il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- 3) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- 4) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di cui al punto 2).

La responsabilità dell'Ente è pertanto ricondotta alla c.d. "colpa da organizzazione", ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di *standard* doverosi attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente medesimo.

L'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, posto che in quest'ultimo deve rinvenirsi il carattere di concreta e specifica efficacia nonché quello di effettività. Con particolare riferimento al primo di tali requisiti, il D.Lgs. 231/2001 prescrive - all'art. 6, comma 2 - le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di Reati;
- d) previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'efficace attuazione del Modello richiede, infine, una verifica periodica del Modello nonché l'eventuale modifica dello stesso ogniqualvolta si registrino mutamenti nell'organizzazione o nell'attività sociale, nell'ipotesi di modifiche normative al decreto, nonché allorquando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di cui al Modello.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che il Modello possa essere adottato "sulla base" di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

Sekurit Italia, nella predisposizione del presente documento, ha fatto quindi riferimento alle Linee Guida Confindustria aggiornate a marzo 2014 e poi a giugno 2021, a seguito dell'ampliamento del catalogo dei reati rilevanti ai sensi della predetta normativa, nonché alla Nota Illustrativa in materia di segnalazioni di irregolarità, illeciti e reati (c.d. "whistleblowing") emanata da Confindustria a gennaio 2018. Si sono altresì tenuti in espressa considerazione i provvedimenti giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

SEZIONE II: L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SAINT-GOBAIN SEKURIT ITALIA S.R.L.

6. IL MODELLO DI SEKURIT ITALIA

6.1 Funzione e scopo del Modello

Sekurit Italia ha analizzato gli strumenti di "governance" societaria e di controllo già adottati, al fine di predisporre il proprio Modello Organizzativo e, quindi, di rafforzare il sistema di controllo interno volto alla prevenzione dei Reati di cui al Decreto.

Attraverso il presente Modello, Sekurit Italia intende, in particolare, perseguire le seguenti finalità:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, nonché verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- informare tutti i Destinatari (vedasi successivo art. 6.2) del contenuto del decreto, della sua rilevanza e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla Società e sull'autore del comportamento illecito nell'ipotesi di perpetrazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi sanzionati dal D.Lgs. 231/2001;
- rendere noto a tutti i Destinatari l'oggetto e l'ambito di applicazione della richiamata normativa;
- rendere noto a tutti i Destinatari che Sekurit Italia non tollera condotte che, anche se ispirate ad un malinteso interesse della Società, siano contrarie a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne, nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui Sekurit Italia si ispira;
- informare tutti i Destinatari dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i Partner di Sekurit Italia, incluse le Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., dell'adeguamento della Società alle previsioni di cui alla richiamata normativa, nonché dei principi etici poste a fondamento delle attività della Società;
- informare i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i Partner di Sekurit Italia, incluse le Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., del fatto che la Società non tollera condotte contrarie a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività cui Sekurit Italia si ispira e che ogni violazione può importare le conseguenze indicate nelle relative clausole contrattuali;
- in generale, assumere le iniziative necessarie, mediante i più opportuni interventi, al fine di prevenire comportamenti illeciti nello svolgimento delle attività sociali.

6.2 I Destinatari del modello e del codice etico di Sekurit Italia

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti della Società, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

I Consulenti, i Collaboratori, i Partner ed i Fornitori, nonché le Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da Sekurit Italia, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

Sekurit Italia richiede agli stessi Consulenti, Collaboratori, Partner e Fornitori, nonché alle Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., il rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati, tramite apposite clausole contrattuali e provvede a verificare se i principi etici su cui si basano le attività dei Partner medesimi risultino collimanti con quelli di cui al Codice Etico della Società.

6.3 Le modalità di costruzione del Modello

Come espresso in premessa, Sekurit Italia si è determinata ad implementare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 svolgendo le seguenti attività:

- 1) analisi preliminare e pianificazione;
- 2) interviste e mappatura delle Attività Sensibili;
- 3) identificazione dei profili di rischio;
- 4) rilevazione dei presidi di controllo e Gap Analysis;
- 5) Risk Assessment, valutazione dei rischi residui e piano d'azione;
- 6) individuazione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), preposto alla vigilanza ed all'osservanza del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché alla cura dell'aggiornamento del Modello medesimo;
- 7) individuazione delle risorse aziendali a disposizione dell'OdV, di numero e valore adeguato ai compiti affidatigli ed ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- 8) individuazione dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - le comunicazioni all'OdV delle informazioni rilevanti.

Nell'ambito delle attività di intervista e mappatura dei rischi si è svolto un processo di sensibilizzazione del personale della Società alla funzione del Modello e ai principi comportamentali cui Sekurit Italia si ispira.

A tal fine, le attività di implementazione del presente documento hanno preso avvio da un incontro iniziale (c.d. "*kick-off meeting*"), alla presenza dei vertici di Sekurit Italia e dei referenti interni individuati per la costruzione del Modello, tra cui un Referente interno e i principali responsabili degli Uffici e Funzioni della stessa.

Nel corso di tale incontro si è proceduto a illustrare la portata del D.Lgs. 231/2001, le fasi di sviluppo del processo teso alla definizione del presente Modello ed il coinvolgimento richiesto ai singoli responsabili. La predisposizione ha previsto il coinvolgimento di tutti i Responsabili di Funzione anche attraverso più di una intervista nel corso dell'esecuzione del lavoro. Il documento presentato, corredato di una descrizione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, è disponibile presso la Società.

Inoltre, le attività di implementazione del presente documento sono state precedute da una fase preliminare di raccolta e analisi della documentazione organizzativa (statuto, visura societaria, sistema delle deleghe e dei poteri, bilancio, organigramma, mansionari, regolamenti, procedure, contrattualistica rilevante, ecc.) e di pianificazione delle fasi di "costruzione" del Modello, articolate come di seguito descritto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

Nota: Lo stesso iter metodologico è applicato nei casi in cui si renda necessario l'aggiornamento del Modello e dei suoi allegati (modifica o integrazione del catalogo-reati, cambiamenti organizzativi, ecc.). Si veda anche il paragrafo 10 del Modello.

6.4 Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione dei presidi di controllo e Gap Analysis

Sulla scorta delle informazioni raccolte, si è quindi proceduto ad intervistare i medesimi Responsabili degli Uffici e Funzioni coinvolte e procedere così alla mappatura delle Attività a Rischio, individuando le aree "sensibili" rispetto ai Reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Sono state, pertanto, identificate le aree a rischio di commissione dei predetti Reati e degli Illeciti Amministrativi nonché quelle strumentali, intendendosi rispettivamente le aree di attività il cui svolgimento può realizzare la commissione di una delle richiamate condotte illecite e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le *condizioni, le occasioni o i mezzi* per la commissione delle medesime condotte. I risultati di tale attività sono stati formalizzati nei documenti di mappatura quali la "matrice del profilo di rischio potenziale". Nella matrice, oltre ad un'illustrazione delle attività di competenza di ciascuna Area e Servizio, sono identificati i profili di rischio di commissione delle ipotesi di Reato e di Illecito Amministrativo.

Nel condurre le attività di mappatura si è altresì tenuto conto della storia della Società e, qualora ricorrenti, degli eventuali comportamenti non conformi posti in essere nel passato. Tali documenti sono stati quindi condivisi con il Referente interno e i Responsabili intervistati. Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza di ciascun profilo di rischio ed è stata associata la relativa area di rischio e/o strumentale rispetto alla quale valutare l'adeguatezza dei controlli in essere.

Sulla base della mappatura di cui sopra e dei meccanismi di controllo in essere, è stata effettuata un'analisi intesa a valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli esistente, ossia l'attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001. In specifico, le aree rilevanti ai fini della richiamata normativa sono state valutate rispetto al sistema dei presidi/controlli esistenti presso la Società per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto alla "*best practice*" e per ricercare possibili soluzioni utili e porvi rimedio ("Gap Analysis").

Sulla base dell'attività di cui sopra, sono state definite le esigenze di allineamento dei meccanismi di controllo in essere rispetto a ciascuna delle aree a rischio-reato e/o strumentali identificate.

Nel corso dell'attività di mappatura e di analisi dei presidi di controlli è stata identificata la documentazione interna adottata dalla Società, utile al fine di impedire e/o limitare l'integrazione di quei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001, ritenuti rilevanti per la Società stessa.

Inoltre, in tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione dei comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché a rafforzare i presidi rispetto alle aree in cui si potrebbero manifestare profili di rischio.

I risultati complessivi dell'attività, documentati nella medesima "matrice di rischio potenziale", nella sezione dedicata ai "presidi di controllo esistenti" e alle "raccomandazioni", sono stati condivisi con il vertice della Società.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

Tutti i documenti predisposti in questa fase per la costruzione del Modello sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

6.5 Risk Assessment, valutazione dei rischi residui

Si è, quindi, proceduto con la valutazione del rischio-reato ai fini di una riduzione a livello accettabile, tenendo conto di quanto rilevato nelle precedenti fasi di analisi.

Per quanto riguarda i rischi ai fini della costruzione del Modello idoneo alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio "accettabile".

Da un punto di vista meramente concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire su due fattori determinanti: la probabilità di accadimento dell'evento e l'impatto dell'evento stesso.

Più in generale, nella progettazione di un sistema di controllo a tutela dei rischi di impresa e di business, un rischio può definirsi accettabile quando i controlli aggiuntivi costano più della risorsa da proteggere.

Tuttavia, nel caso del D.Lgs. 231/2001 la logica economica dei costi non può essere un riferimento esclusivo. Pertanto, è importante che ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da *"un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente"*.

Questa soluzione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del Modello organizzativo quale esimente espressa dall'art. 6 del Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

La valutazione del rischio-reato è stata effettuata considerando il "rischio inerente" e il "rischio residuale", dove si intende, per ogni singola area di rischio:

- "inerente", il rischio quantificato nell'ipotesi di totale assenza di controlli all'interno dell'azienda;
- "residuale", il rischio calcolato in base all'esistenza dei controlli rilevati durante le attività di Risk Assessment.

La valutazione del "rischio inerente" è stata effettuata sulla base di due fattori:

- "impatto", ovvero l'entità delle conseguenze derivanti dal verificarsi del rischio;
- "probabilità", ovvero la frequenza che un dato rischio si verifichi.

Il "rischio inerente" associato a ciascuna area è stato calcolato moltiplicando il valore dell'impatto ed il valore della frequenza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

$$R \text{ (rischio)} = I \text{ (impatto)} \times P \text{ (probabilità)}$$

Si tenga presente, inoltre, che:

- il rischio inerente deriva dalla combinazione dell'impatto e della frequenza inerente (probabilità di accadimento di un evento non mitigata da alcuna attività di controllo);
- il rischio residuale deriva dalla mitigazione del rischio inerente dovuta dalla presenza dei controlli;
- il rischio residuale potrà essere uguale o inferiore rispetto al rischio inerente a seconda dell'efficacia dei controlli in essere.

La valutazione del "rischio inerente" e del "rischio residuale", basata su tre livelli (*Basso - Medio - Alto*) ha tenuto conto delle modalità di realizzazione dei reati e dei relativi controlli a presidio.

Ai fini della valorizzazione dell'Impatto Inerente sono stati considerati come parametri i seguenti fattori:

- Gravità sanzionatoria dell'area, ossia la tipologia di sanzione prevista per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- Rilevanza dell'area.

A ciascuna dimensione di valutazione è stato attribuito un valore in base ad una scala di valori definita (1 - 2 - 3). Il valore dell'Impatto Inerente per ciascuna area è stato calcolato in base alla media semplice dei valori attribuiti ai parametri individuati:

- Gravità sanzionatoria - per i reati previsti nel D.Lgs. 231/2001 è stato attribuito un impatto basso, medio o alto in base alla tipologia di sanzione applicabile e, quindi, è stato assegnato un valore di riferimento così come indicato nella seguente tabella:


Sanzione	Impatto	Valore impatto
Pecuniaria quote ≤ 300	Basso	1
Pecuniaria quote > 300	Medio	2
Interdittiva - confisca - pubblicazione della sentenza	Alto	3

- Rilevanza - l'attribuzione di un valore alla dimensione "rilevanza dell'area", ossia la strategicità dell'area, è stata effettuata in base alla conoscenza della realtà aziendale e in base all'importanza di ciascuna area rispetto al raggiungimento degli obiettivi e delle strategie aziendali.

Per la valutazione della Probabilità Inerente sono state considerate le seguenti dimensioni, la cui applicabilità è stata di volta in volta valutata, considerando l'ipotesi di reato a cui l'area a rischio è riferita e, specificamente, considerando la:

- Sensibilità dell'area;
- Frequenza dell'area.

Con riferimento ai sopradetti due parametri si consideri quanto segue.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

- Sensibilità - l'attribuzione di un valore al parametro "sensibilità dell'area" - ossia l'esposizione al rischio-231 - è stata effettuata tenendo conto dei seguenti elementi:
 - analisi storica, sia relativa alla storia della Società, sia relativa al settore di appartenenza inteso in senso generale;
 - esperienza concreta maturata riguardo all'applicazione del Modello e ai profili di rischio delle attività aziendali, in virtù dell'attività di vigilanza svolta;
 - eventuali indirizzi giurisprudenziali intervenuti in materia.
- Frequenza - l'attribuzione di un valore al parametro "frequenza dell'area" è direttamente correlata alla frequenza di accadimento e alla numerosità delle operazioni, fattori che determinano il numero delle occasioni di commissione del reato 231.

Il "rischio residuale", invece, è la risultante della mitigazione del Rischio Inerente data dal livello dei controlli presenti nella struttura del processo esaminato.

Per individuare i controlli esistenti in ciascuna area oggetto di analisi, sono state acquisite specifiche informazioni con i Responsabili in sede di intervista.

Ai fini della quantificazione dell'efficacia dei controlli è stata stimata la percentuale di efficacia degli stessi che varia dal livello "Efficace" (100%) al livello "Non Efficace" (0%).

Tale percentuale esprime il grado di mitigazione del rischio in ciascun processo.

Per pervenire alla stima della percentuale di efficacia dei controlli sono state effettuate le seguenti valutazioni:

Rif.	Livello dei GAP rilevati	Efficacia dei controlli
1	GAP maggiori aventi impatto sull'intero sistema di controllo interno o su più aree dello stesso	0% - 25%
2	GAP maggiori o medi aventi impatto esclusivamente sui controlli di una sola area di interesse	26% - 50%
3	GAP medi o minori che evidenziano una parziale inefficacia dei controlli su una sola area e/o il potenziale rischio di inefficacia degli stessi controlli	51% - 75%
4	GAP minori che evidenziano l'opportunità di interventi di miglioramento o assenza totale di GAP	76% - 100%

In base a quanto sopra esposto, i valori che possono essere assunti dal "rischio inerente" e dal "rischio residuo" sono rappresentati nelle tabelle di seguito riportate:

Impatto	3	6	9
	2	4	6
	1	2	3
	Probabilità		

Impatto	Medio	Alto	Molto Alto
	Basso	Medio	Alto
	Basso	Basso	Medio
	Probabilità		

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

A tali valutazioni corrispondono le seguenti tipologie di intervento correttivo classificate in ordine di priorità.

Rischio Residuo <i>Scala di valutazione</i>	Descrizione
Basso	Rischio di residuale rilevanza. I rischi che rientrano nella presente categoria richiedono solitamente un intervento di miglioramento del sistema di controllo interno nel medio-lungo periodo e una regolare attività di monitoraggio al fine di verificare che il rischio non richieda un intervento immediato.
Medio	Rischio di media rilevanza. I rischi che rientrano nella presente categoria richiedono solitamente un intervento di miglioramento del sistema di controllo interno nel breve-medio periodo ed un monitoraggio frequente al fine di verificare che il rischio non richieda un intervento immediato.
Alto / Molto Alto	Rischio di alta rilevanza. I rischi che rientrano nella presente categoria richiedono un intervento immediato di mitigazione.

Tale documentazione trova evidenza, con riferimento a ciascuna Area di rischio/processo esaminata, nel documento "Risk Assessment".

6.6 Metodologia di individuazione e valutazione dei rischi relativi ai reati contemplati dagli artt. 25-septies e undecies

1) Introduzione.

Rientrano nell'ambito della valutazione del rischio le seguenti attività:

- individuazione delle attività relative alle differenti mansioni,
- individuazione dei processi aziendali che hanno un impatto ambientale,
- individuazione dei pericoli potenziali che possono dar luogo ad un rischio o ad un impatto ambientale più o meno significativo,
- valutazione e gerarchizzazione dei rischi e della significatività degli impatti in condizioni normali, di anomalia, di emergenza e transitorio,
- individuazione delle misure di tutela (procedure, formazione, dispositivi di protezione collettiva ed individuale, sistemi di contenimento, ecc.).

Tale processo si attua attraverso metodologie definite e derivanti dall'esperienza normativa internazionale, descritte qui di seguito.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

2) Metodologia per la valutazione dei rischi in ambito sicurezza e igiene.

In materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, la Società ha eseguito la Valutazione dei Rischi e il corrispondente Documento (DVR) in attuazione all'art. 28 del D. Lgs 81/08 al fine di identificare tutti i possibili pericoli per la Salute e la Sicurezza dei propri lavoratori, valutare il rischio specifico sulla base di una metodologia ben definita di pesatura (MATRICE DEL RISCHIO) e quindi definire i piani di azione.

La Valutazione dei Rischi è stata redatta attraverso metodologie ricavate dall'attuale esperienza normativa internazionale e nazionale e fondano il loro presupposto in base a quanto segue.

1. Determinazione della gravità (G1-2-3) del Rischio conseguente al Pericolo identificato e fondato su caratteristiche intrinseche dello stesso in grado di provocare infortuni o patologie; il valore della stessa va da 1 a 3 intendendo G3 laddove sono possibili accadimenti di incidenti in grado di dare lesioni gravi o gravissime, omicidio colposo, al fine di definirne una valutazione oggettiva ed omogenea.

Essa è definita da:

- a. Caratteristiche intrinseche nelle diverse condizioni di utilizzo (quali ad esempio organi in grado di trascinare, cadute dall'alto, cancerogenicità, ...),
- b. Dispositivi di protezione diretta alla fonte o collettivi,
- c. Dispositivi di protezione Individuale, come residuale intervento di protezione.

2. Determinazione della Probabilità (P1-2-3) di accadimento; anch'essa pesata su livelli che vanno da 1 a 3, in cui vengono considerati i livelli di prevenzione generati da specifici strumenti sistemici quali formazione, addestramento, procedure specifiche, ecc., a fronte delle loro caratteristiche, sono determinanti esclusivamente per la riduzione della probabilità di accadimento e quindi hanno carattere preventivo e non possono escludere totalmente la possibilità di accadimento di eventi lesivi.

3. L'insieme della combinazione delle Gravità e delle Probabilità ha definito il Livello della necessità di azioni (L1-2-3-4-5) (da L1- urgenti a L5 da sorvegliare) all'interno dei DVR di cui alla gestione della salute e sicurezza.

Riepilogo e quadro delle tempistiche dei piani di azione

Livello	Descrizione	Caratteristiche e misure di gestione intervento
L5	MOLTO BASSO (IRRILEVANTE per la SALUTE)	Rischio accettabile anche in assenza della predisposizione di azioni specifiche e di gestione puntuale sistemica.
L4	BASSO (IRRILEVANTE per la salute)	Sostanziale rispetto dei requisiti previsti in ogni condizione.
L3	MEDIO	Situazione con possibili carenze tecniche/gestionali.
L2	ALTO	Carenza diffusa dei requisiti di sicurezza anche gestionali.
L1	MOLTO ALTO	Situazione fuori controllo e/o inottemperanze legislative gravi e non di tipo burocratico.

Nella valutazione sono stati raccolti tutti i rischi associati a una valutazione di gravità G3 anche di tipo potenziale e considerata, indipendentemente, anche a fronte di piani di Protezione e di Prevenzione.

A tale riguardo non vengono esclusi anche i rischi governati o presidiati da adeguati livelli di protezione collettiva o personale disposti a fronte delle loro caratteristiche intrinseche, consentendo in tal modo di verificare o riformulare i piani di azione e mantenere sempre elevata l'attenzione sugli stessi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

Ciò significa che sono stati considerati tutti quei fattori che potenzialmente potrebbero portare al verificarsi di un infortunio o danno per la salute grave o gravissimo (assenza superiore ai 40 gg). Al fine di garantire quanto sopra non sono stati considerati quelli generati da pericoli che non possono dare origine a danni gravi (es. stress da lavoro correlato, attività al videoterminale, ...).

3) Metodologia per la valutazione dei rischi in ambito ambiente.

Qui di seguito si descrive la procedura che definisce responsabilità, criteri e modalità operative inerenti il processo di Risk Assessment per ciò che concerne i reati ambientali contemplati dal Decreto 231.

I reati ambientali che comportano responsabilità amministrativa, iscrivibili nel campo di applicazione del Decreto 231, sono riassumibili a titolo esemplificativo negli illeciti riguardanti le seguenti materie:

- scarichi idrici ed emissioni in atmosfera
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee
- raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti
- gestione rifiuti radioattivi
- gestione sostanze lesive ozono
- commercio specie protette (flora e fauna)
- deterioramento habitat.

La lista di riscontro facente parte delle modalità operative di cui alla presente procedura permette di identificare in maniera puntuale la potenziale sussistenza dei singoli reati ambientali contemplati dal Decreto in oggetto e di valutare il rischio che gli stessi possano essere commessi dalla Società.

La valutazione è svolta a cura della Società, con il supporto di personale esterno specializzato, attraverso l'indagine degli aspetti di seguito riportati:

1. analisi dei processi aziendali
2. identificazione degli aspetti ambientali derivanti dai processi di cui sopra
3. analisi della potenzialità di commissione degli specifici reati legati al singolo aspetto ambientale, laddove presente
4. valutazione storica in merito alla possibile presenza in passato, più o meno remoto di condizioni di illecito.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

La valutazione degli elementi elencati permette di elaborare un fattore di rischio variabile da 0 a 3 relativamente alla potenzialità di accadimento dei reati presupposto ambientali:

<i>Fattore</i>	<i>Livello di rischio</i>	<i>Condizioni ricorrenti</i>
Non Applicabile	Assente	assenza di processi che possano determinare aspetti ambientali a cui sono associati reati
1	Basso	presenza contenuta di processi che possano determinare aspetti ambientali a cui sono associati reati
2	Medio	presenza contenuta di processi che possano determinare aspetti ambientali a cui sono associati reati rischio, purché potenziale, in passato di commissione di reato sostanzialmente in condizioni di emergenza
3	Alto	presenza significativa di processi che possano determinare aspetti ambientali a cui sono associati reati evidenze in passato, anche recente, di illeciti

Il processo di Risk Assessment e Gap Analysis è completato da un'indagine finalizzata a valutare il livello di soddisfacimento dei requisiti gestionali previsti nel Modello Organizzativo da sviluppare ai sensi del Decreto 231. Anche in tale fase vengono definiti piani d'azione che l'organizzazione dovrà attuare al fine di migliorare il Modello implementato.

Attraverso una specifica sezione della *check list* si procede quindi a verificare se la Società abbia implementato e attuato le misure organizzative, procedurali e di pianificazione necessarie per lo sviluppo del Modello Organizzativo, valutando il rischio residuo in funzione dello stato di conformità.

Si riporta di seguito la Tabella che descrive le modalità di valutazione:

<i>Fattore</i>	<i>Livello di rischio</i>	<i>Condizioni ricorrenti</i>
1	Basso	La Società ha sviluppato l'aspetto gestionale indagato in modo completo, le PG definite sono conosciute ed applicate.
2	Medio	La Società ha sviluppato l'aspetto gestionale indagato, seppur con margini di miglioramento in merito alla formalizzazione, alla diffusione e conoscenza del personale dei criteri definiti.
3	Alto	La Società non ha sviluppato l'aspetto gestionale indagato in modo sufficiente (es. carenze nella formalizzazione o sostanziale disallineamento delle attività e prassi da quanto definito anche formalmente).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

6.7 Sviluppo del Modello - Valutazione del sistema dei poteri, delle deleghe e delle procure

Il sistema dei poteri di Sekurit Italia è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Gli strumenti organizzativi già esistenti (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, procure, ecc.) sono ispirati ai seguenti principi generali:

- conoscibilità all'interno della Società;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

E' stata inoltre valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e procure con riferimento alle attività proprie di Sekurit Italia, verificando eventuali necessità di adattamento. In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere idoneo ai fini della prevenzione dei Reati e tale da assicurare un'efficace ed efficiente gestione delle attività svolte dalla Società; in tal senso, l'impianto del sistema deve essere fondato sulle seguenti regole:

- a) i compiti e le responsabilità sono allocati in modo chiaro e appropriato;
- b) è prevista una costante verifica dell'esercizio dei poteri delegati;
- c) la griglia e i limiti di eventuali deleghe "a cascata" devono essere documentati;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa appropriati rispetto alle funzioni ad esso conferite.

Come definito più dettagliatamente nell'Allegato V del presente Modello, le procedure interne devono prevedere per ogni processo la chiara definizione dei ruoli degli attori coinvolti e la separazione di funzioni tra i vari attori coinvolti, nel rispetto di regole che distinguano, da un canto, chi attua e chi conclude le azioni e, dall'altro, chi controlla l'elaborato.

E' altresì necessario che le deleghe abbiano cura di rispettare regole di coerenza con la posizione ricoperta dal delegato all'interno di Sekurit Italia, evitando potenziali disallineamenti tra l'incarico svolto all'interno della Società e i poteri a lui delegati; che definiscano i poteri del delegato ed i riporti gerarchici che questi è tenuto a rispettare; infine, che i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione risultino coerenti con gli obiettivi aziendali.


6.8 Sviluppo del Modello - Elaborazione del Codice Etico

Nel corso del processo di elaborazione del Modello Sekurit Italia ha provveduto alla definizione di un proprio Codice Etico, al fine di recepire e formalizzare i principi e le visioni etico-comportamentali che concorrono a definire le linee di condotta e il profilo etico della Società, sia per quanto riguarda l'immagine esterna che nell'orientamento di tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Sekurit Italia.

6.9 Sviluppo del Modello - Elaborazione del Sistema Sanzionatorio

Il D.Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 2, lettera c), prevede espressamente per l'Ente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Per i dettagli in merito si rimanda al capitolo 8 del presente documento.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

6.10 Sviluppo del Modello - Revisione delle Clausole Contrattuali

E' stata valutata, infine, la necessità di inserire specifiche clausole contrattuali per regolare i rapporti di Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Partner e Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. in ordine ai profili di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

6.11 Sviluppo del Modello - Istituzione di un Organismo di Vigilanza

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, il D.Lgs. 231/2001 prevede a carico dell'Ente anche l'obbligatoria istituzione di un organismo interno all'Ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso.

Per i dettagli in merito si rimanda al successivo capitolo 7 del presente documento.

6.12 Sviluppo del Modello - Attività Sensibili

A seguito della mappatura della attività poste in essere dalla Società, si sono evidenziati i processi rilevanti per la realizzazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi. Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le Attività Sensibili sono risultate le seguenti:

1. Formazione del bilancio e gestione adempimenti societari;
2. Gestione delle operazioni straordinarie;
3. Gestione delle informazioni privilegiate;
4. Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza;
5. Gestione dei finanziamenti erogati dagli Enti Pubblici;
6. Gestione delle vendite, incluse controparti pubbliche in Italia e all'estero;
7. Gestione dei rapporti e degli adempimenti con la Pubblica Amministrazione;
8. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
9. Selezione e gestione del personale;
10. Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze;
11. Gestione degli omaggi commerciali, liberalità, spese di rappresentanza e sponsorizzazioni;
12. Gestione e sicurezza delle attività informatiche;
13. Gestione della fiscalità;
14. Gestione e sicurezza nei luoghi di lavoro;
15. Gestione e sicurezza degli aspetti ambientali.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Sekurit Italia, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha nominato in data 18 Giugno 2018 l'Organismo di Vigilanza e di Controllo (di seguito anche "OdV"), al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che l'OdV - considerato nel suo complesso - impronti le proprie attività a criteri di *autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione*, così da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

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

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

Inoltre, al fine di garantire all'OdV una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire a insufficienti risorse finanziarie, è assegnato a tale organismo un fondo annuo deciso dal Consiglio di Amministrazione di Sekurit Italia. L'OdV può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'OdV deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

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

Con riferimento, infine, alla *continuità di azione*, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento, rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società. Al fine di aderire a detto criterio, tale Ufficio può essere coadiuvato da risorse interne alla Società o a consulenti esterni.

È necessario altresì che i componenti dell'OdV dispongano di capacità specifiche in tema di *attività ispettiva e consulenziale*.

7.2 Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Sekurit Italia è un organismo collegiale, composto da 3 componenti.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati con esperienza nel settore nel quale Sekurit Italia svolge la propria attività, e con competenze in ambito legale, contabile e delle procedure di controllo, dotati di adeguata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, in modo che la composizione dell'Organismo sia tale da coprire per competenze ed esperienze tutti i predetti settori professionali.

I componenti dell'Organismo possono essere nominati tra soggetti interni o esterni alla Società.

I componenti dell'Organismo restano in carica per tre anni e sono sempre rieleggibili.

Alla scadenza dell'Organismo per assicurare continuità all'azione del medesimo è necessario procedere a nuova nomina o rinnovo.

(i) Requisiti di professionalità e onorabilità. Cause di ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di requisiti di professionalità, di cui al paragrafo precedente, e di onorabilità.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'OdV coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. n. 61/2002;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

I candidati alla carica di componenti dell'OdV debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

(ii) Revoca

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

Il Consiglio di Amministrazione di Sekurit Italia può revocare i componenti dell'OdV nel caso in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello, tra cui la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato; per ipotesi di violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, nonché quando il Consiglio di Amministrazione venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione; quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

(iii) Decadenza

I componenti dell'OdV decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina siano:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- in caso di perdita dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 TUB;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a Reati o ad Illeciti Amministrativi (di cui al TUF) commessi durante la loro carica;
- l'accertamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati ai sensi del precedente paragrafo 8.1 e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

(iv) Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'OdV:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

7.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Con espresso riferimento ai compiti ed alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, si specifica che per quanto attiene all'attività di *vigilanza* sul funzionamento e l'*osservanza* del Modello, a detto organismo è affidato il compito di:

- vigilare sull'applicazione del Modello, e così sulla coerenza tra quanto in esso previsto e i comportamenti concretamente adottati, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto 231;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231;
- individuare e promuovere gli aggiornamenti e le modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.

Nell'ambito delle funzioni sopra indicate, più in particolare sono affidati all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente le aree di attività a rischio reato al fine di adeguarle ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite oltre;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- valutare le segnalazioni in merito alle possibili violazioni delle prescrizioni del Modello pervenute attraverso i canali di “Whistleblowing” appositamente predisposti dalla Società;
- condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all’attenzione dell’OdV da segnalazioni o comunque emerse nel corso dell’attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi e i principi previsti dai Protocolli di prevenzione del Modello siano applicati e comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto 231, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Con riferimento all’attività di aggiornamento del Modello, si precisa come l’adozione di modifiche allo stesso sia di competenza del Consiglio di Amministrazione, mentre all’OdV spetti il compito di segnalare al vertice ogni riscontrata necessità di implementazione del Modello e di monitorarne periodicamente la sua adeguatezza.

Nello svolgimento delle predette attività, l’Organismo può avvalersi del supporto di altre funzioni interne della Società e di consulenti esterni con specifiche competenze, il cui apporto professionale si renda di volta in volta necessario, senza necessità di ottenere specifiche autorizzazioni da parte del vertice societario.

L’OdV si riunisce con cadenza periodica e comunque almeno ogni tre mesi. Sia il Presidente dell’Organismo che i suoi membri possono tuttavia richiedere per iscritto ulteriori incontri, ogniqualvolta risulti necessario per l’effettivo svolgimento dei compiti dell’OdV. D’altra parte, resta ferma la possibilità del Consiglio di Amministrazione o di singoli componenti della Società di convocare l’OdV ogniqualvolta si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi. Per tutti gli altri aspetti operativi si rimanda al Regolamento del medesimo Organismo.

7.4 Obblighi informativi verso l’Organismo di Vigilanza e segnalazioni

Allo scopo di agevolare l’attività di vigilanza sull’efficacia del Modello organizzativo adottato dalla Società ai fini del Decreto, tutte le strutture aziendali sono tenute ad un obbligo di informativa verso l’Organismo di Vigilanza, secondo le modalità sotto esposte.

L’obbligo si estende ai seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali;
- flussi informativi specifici per processo rilevante ai fini del Decreto.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro (indicati agli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n.231/2001) che cooperano al perseguimento dei fini della Società sono tenuti a informare, ogni qualvolta l’evento si verifichi e tempestivamente, l’Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

Inoltre, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a tempestivamente trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi, all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: Guardia di Finanza, INPS, INAIL, SSN/SSR e relative Aziende, ecc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati e gli Illeciti Amministrativi, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati e gli Illeciti Amministrativi;
- rapporti predisposti dalla Direzione e dai Responsabili degli Uffici e delle Funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.

Oltre agli obblighi di segnalazione di cui sopra, il Vertice Aziendale è tenuto a comunicare all'OdV:

- ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo;
- ogni cambiamento avente ad oggetto il sistema delle deleghe ovvero la struttura organizzativa e di governance di Sekurit Italia;
- le operazioni societarie straordinarie di Sekurit Italia;
- ogni nuova attività aziendale.

Le modalità e le tempistiche di flussi informativi *ad hoc* all'OdV per specifiche aree di attività a potenziale rischio-reato saranno meglio dettagliate dallo stesso OdV.

Tutti i flussi informativi, generali e specifici, devono comunque essere forniti in forma scritta o tramite casella di posta elettronica e indirizzati all'Organismo di Vigilanza. A riguardo, è definita una casella di posta elettronica: **Odv65274@saint-gobain.com**. Tale casella sarà accessibile solo ai membri dell'OdV.

Per le segnalazioni di violazioni del Modello Sekurit Italia ha predisposto un canale "ad hoc" rappresentato dalla piattaforma informatica Tip-off (<https://saint-gobain.tip-off.it/>), con accesso riservato qualunque soggetto interno alla Società medesima, che consente di effettuare segnalazioni anche in modo anonimo.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

La Società, infatti, sulla scorta del D.Lgs. n. 179 del 29 dicembre 2017 in materia di «*tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*» e della conseguente integrazione dell'art. 6, D.Lgs. 231/2001, intende incoraggiare e tutelare coloro che in buona fede possano segnalare condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, nonché violazioni del presente Modello.

Sekurit Italia cura da sempre misure volte a favorire l'emersione di fattispecie penali e scostamenti dalle regole di comportamento. La pronta segnalazione di comportamenti illeciti può consentire, infatti, alla Società di intervenire tempestivamente ed evitare che l'eventuale irregolarità sia portata a conseguenze ulteriori, nonché di rinforzare, se del caso, i propri presidi di controllo interno.

Come previsto dall'art. 6, co. 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001, i soggetti apicali e i soggetti sottoposti di Sekurit Italia possono presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate, vale a dire fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, circa illeciti e violazioni di cui vengano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, e in particolare::

- eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dunque comportamenti commissivi od omissivi che integrino un reato presupposto o che appaiano prodromiche ai comportamenti ad essi ascrivibili, che siano a questo riguardo basate su un quadro che risulti, alla sensibilità del segnalante, inequivocabilmente specifico, compatto e coerente;
- violazioni del Modello, e dunque scostamenti rispetto alle procedure in vigore o comportamenti comunque difformi dai principi etici che reggono l'attività di Sekurit Italia.

L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Sekurit Italia o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, conformemente anche a quanto stabilito dalla Legge 179/2017.

A tal fine, ogni segnalazione/comunicazione inviata all'OdV è conservata dallo stesso Ufficio in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Regolamento (UE) n. 679/2016 (RGPD o GDPR) e al D.Lgs. n. 196/2003, salvo l'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice societario.

L'accesso a tali comunicazioni è consentito unicamente ai membri dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta: il mancato rispetto di tale dovere di riservatezza da parte dei componenti dell'OdV costituisce inadempimento rispetto ai compiti assegnati loro dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la Società sottopone a sanzione disciplinare, come previsto dall'art. 6 co. 2-*bis*, lett. c), D.Lgs. 231/2001, chiunque violi l'impegno di riservatezza nella gestione della segnalazione e le cautele conseguentemente adottate e si riserva, altresì, ogni opportuna azione disciplinare e/o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante.

Tuttavia, qualora il segnalante effettuasse segnalazioni che infondate con dolo o colpa grave, sarà passibile di sanzione disciplinare.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

Anche l'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello Organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

Per maggiore dettaglio si rimanda al protocollo specifico "Whistleblowing e Piattaforma Tip-Off".

7.5 Trattamento della segnalazione delle violazioni

L'Organismo valuta tutte le segnalazioni di violazione ricevute ovvero le inosservanze al Modello Organizzativo rilevate nell'esercizio della propria attività.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con l'Organismo, al fine di consentire la raccolta delle ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'OdV per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

L'OdV segnala senza indugio al responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la violazione le inosservanze al Modello Organizzativo rilevate nell'esercizio della propria attività o segnalate da altre Funzioni/altri Uffici aziendali (previa verifica della loro fondatezza), al fine dell'applicazione, nei confronti del soggetto responsabile della violazione, del relativo procedimento ai sensi del Sistema Disciplinare.

Qualora la violazione sia di particolare gravità ovvero riguardi i Vertici o i Consiglieri della Società, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione.

7.6 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del CdA e del Collegio Sindacale.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, inoltre, dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la segnalazione vigente in materia.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

7.7 Informazioni dell'Organismo di Vigilanza agli organi sociali

L'OdV riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e mantiene rapporti con il Collegio Sindacale relativamente alle tematiche inerenti il Modello Organizzativo.

L'OdV informa *semestralmente* il Consiglio di Amministrazione in merito all'applicazione ed all'efficacia del Modello Organizzativo (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio), o in tempi diversi con riferimento a specifiche ovvero significative situazioni. Tali comunicazioni avvengono in maniera formale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

L'Organismo può essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire sulla propria attività e chiedere di conferire con lo stesso. L'OdV potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

Su *base annuale*, l'Organismo deve inoltre predisporre un *rapporto scritto* indirizzato al Consiglio di Amministrazione della Società, sottoscritto da tutti i suoi membri, avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo;
- le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

L'OdV comunica inoltre il piano delle attività previste per l'anno successivo al Consiglio di Amministrazione; quest'ultimo potrà suggerire all'Organismo verifiche supplementari su specifici argomenti.

7.8 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV disciplina il proprio funzionamento attraverso la redazione di un proprio apposito regolamento.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

L'efficace attuazione del Modello organizzativo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nella architettura del D.Lgs. n. 231/2001; esso costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne.

Eventuali infrazioni comprometterebbero il legame di fiducia intercorrente fra le Parti, legittimando la applicazione da parte dell'azienda di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore) e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione di rilevanza da cui scaturisca un procedimento penale.

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

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

In allegato è riportato il Sistema Disciplinare di Sekurit Italia (Allegato VI).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

9. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

9.1 La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Società a tutto il personale in forza in azienda al momento dell'adozione stessa. In particolare, la comunicazione viene disposta attraverso:

- invio di una comunicazione firmata dalla Direzione a tutto il personale sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
- diffusione del Modello (e dei suoi principali allegati) mediante apposita cartella nella rete *intranet* aziendale;
- inserimento del Modello (o parte di esso) e del Codice Etico sul sito internet della Società.

Ai nuovi assunti vengono date le medesime informazioni di cui al paragrafo precedente.

I suddetti soggetti sottoscrivono una dichiarazione con cui attestano la presa visione e l'accettazione del Modello, e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle Aree Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

9.2 La formazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale di Sekurit Italia di garantire a tutti i Destinatari del Modello medesimo la conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali Sekurit Italia ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio. Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse di Sekurit Italia, nonché verso quelle ancora da inserire.

Il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso quei dipendenti che operano nelle Aree Sensibili. L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa ed in stretto coordinamento con l'Organo Amministrativo e con i Responsabili degli Uffici e delle Funzioni preposte valutare l'efficacia del piano formativo proposto dall'OdV con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro *reiterazione*, ai controlli sull'*obbligatorietà* della partecipazione e alle *misure da adottare verso quanti non frequentino* senza giustificato motivo.

In forza di ciò, ha previsto interventi tesi alla più *ampia diffusione* delle prescrizioni del Modello ed alla conseguente *sensibilizzazione di tutto il personale*.

E' pertanto previsto:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

- un *livello di ingresso*, indirizzato a tutto il personale e da diffondere attraverso opportuni mezzi (*e-learning*, materiale informativo, comunicazioni, ecc.) relativo alla illustrazione dei seguenti argomenti:
 - quadro normativo di riferimento (conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione dei Reati e Illeciti Amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001, caratteristiche essenziali dei reati e funzione che il Modello svolge in tale contesto);
 - il Modello;
- un *livello avanzato* indirizzato a tutti i Responsabili di Ufficio/Funzione, e in particolare al personale che opera in Attività a Rischio, da diffondere attraverso corsi in aula, che prevedano, ove opportuno, la partecipazione di relatori esterni ai quali è affidato il compito di fornire testimonianze utili ai fini del processo di formazione, e la predisposizione di attività di verifica dell'avvenuto apprendimento;
- un *livello specialistico* per particolari figure professionali e/o Attività a Rischio (eventuale).

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti, nonché da eventuali test di verifica di apprendimento.

Per quanto concerne i *neoassunti* ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere organizzati corsi specifici, previo accordo con il relativo Responsabile di Funzione/Ufficio.

A cadenza periodica si procederà alla *reiterazione dei corsi*, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi ed alle prescrizioni di cui al Modello medesimo, secondo modalità indicate all'Organo Amministrativo dall'OdV, in coordinamento con i Responsabili degli Uffici e delle Funzioni preposte.

9.3 Informazione a soggetti terzi soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti, i Partner e le Società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. sono rispettivamente informati dell'adozione da parte della Società del Codice Etico e del presente Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché alle predette norme.

I Collaboratori e i Consulenti sono altresì informati delle regole e dei principi di controllo contenuti nel Modello, relativi alla specifica area dell'attività espletata.

Nota: Le attività di formazione e informazioni sono ripetute a seguito di aggiornamenti del Modello e dei suoi allegati (modifica o integrazione del catalogo-reati, cambiamenti organizzativi, ecc.).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	MOG231	1	

10. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO


Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze dell'Ente e la sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001 ed ai Reati ed agli Illeciti Amministrativi;
- modifiche significative della struttura organizzativa dell'Ente, nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modificano in modo non marginale l'assetto organizzativo dell'ente.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione.

La semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso verso il vertice societario e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

Codice Etico

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001
(Allegato 1)

*L'etica, termine che deriva dal greco "èthos" è, quella branca della filosofia che studia la condotta degli esseri umani.
L'etica è sia un insieme di norme e di valori che regolano il comportamento dell'uomo in relazione agli altri,
sia un criterio che permette all'uomo di giudicare i comportamenti, propri e di altri, rispetto al bene e al male.*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28/09/2021

Saint-Gobain Sekurit Italia S.r.L.

Società ad unico socio, soggetta ad attività di Direzione e Coordinamento della Saint-Gobain Sekurit France S.A.


Iscritta con Codice Fiscale e Partiva Iva n. 07192700156 al Registro Imprese di Milano

REA Trib.Milano 1144814

Sede legale: Via G. Bensi 8 • 20152 Milano

Sede di Savigliano: Via Saluzzo 95 • 12038 Savigliano (CN)


Sede di Fisciano: Via Mandrizzo n. 10 • 84084 Fisciano (SA)

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

STATO DEL DOCUMENTO: LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
00 - 18/06/2018	Prima emissione.
01 – 28/09/2021	Approvazione del Consiglio di Amministrazione.

REDAZIONE E VERIFICA	AUTORIZZAZIONE
Firma: _____	Firma: _____

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

Indice

1) Premessa.....	3
2) Ambito di applicazione.	3
3) I Principi di Comportamento e di Azione.	4
4) Declinazione dei Principi.	8
5) Comportamento degli Esponenti Aziendali e dei Dipendenti.	14

1) Premessa.


Il presente Codice Etico costituisce l'insieme delle regole che la Società si è assunta, da tempo, l'impegno di applicare nel proprio comportamento attuando i Principi che essa si è data, contenenti l'insieme dei diritti, dei doveri, dei compiti nei confronti degli *stakeholders* (ad esempio, dipendenti, fornitori, clienti, azionisti, ecc.).

2) Ambito di applicazione.

Il Codice Etico è rivolto a coloro che:

- i. rivestono, o svolgono anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di gestione, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché alle persone che, anche solo di fatto, esercitano funzioni di controllo e gestione, ivi compresi i componenti dell'Organo di Vigilanza (per brevità, collettivamente, "Esponenti Aziendali");
- ii. sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera i) e, quindi, i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività (per brevità, collettivamente, "Dipendenti");
- iii. pur non appartenendo alla Società operano su mandato o nell'interesse della medesima;
- iv. collaboratori e controparti contrattuali a qualsiasi titolo e genere.

Il Codice Etico contiene, infatti, l'indicazione di una serie di principi che devono costituire riferimento indispensabile e ispirare la condotta anche di tutti i soggetti, esterni alla Società e alla sua organizzazione aziendale, i quali hanno tuttavia rapporti con la Società stessa e con i soggetti per essa

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

operanti, in ragione della propria attività professionale o di collaborazione a qualsiasi titolo, quali, a titolo meramente esemplificativo, fornitori di materiali, servizi e attività, consulenti¹.

I Destinatari pertanto, hanno l'obbligo di astenersi da comportamenti contrari al Codice Etico, di osservarlo rigorosamente e, nel caso di Dipendente, anche qualora il comportamento contrario fosse loro richiesto da parte di un superiore gerarchico, di chiedere chiarimenti allo stesso e, o all'Organo di Vigilanza, mentre nel caso degli altri soggetti Destinatari, di segnalare le eventuali violazioni delle quali venissero a conoscenza, direttamente o indirettamente, da parte di uno o più Destinatari e comunque di contribuire personalmente in maniera attiva alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari.

Esso costituisce parte integrante del Modello e pertanto la Società provvede alla relativa diffusione presso tutti i soggetti interessati e alla messa a disposizione di strumenti per la sua conoscenza e applicazione e attuazione, prevedendo l'applicazione di sanzioni in caso di inosservanza. In particolare, il rispetto rigoroso del Codice Etico è obbligazione contrattuale del Dipendente ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile.

Le violazioni al Codice Etico saranno sanzionate secondo quanto previsto nel Sistema sanzionatorio².

3) I Principi di Comportamento e di Azione.

Con specifico riferimento alle pratiche già vigenti da tempo nella Società alla data di adozione del Modello, preme evidenziare preliminarmente che la stessa ha condiviso, adottato, fatto propri e applicato i Principi del Gruppo di appartenenza, esigendone il rigoroso rispetto da parte dei Destinatari, Principi che costituiscono quindi la base fondamentale del Codice Etico della Società.


Il Gruppo di cui la Società fa parte, nel corso dei secoli, si è costruito e sviluppato sulla base di alcuni principi condivisi ed applicati dall'insieme dei suoi dirigenti e dipendenti e che hanno guidato l'azione del Gruppo stesso nel corso del tempo.

Nel 2003, il Gruppo ha ritenuto opportuno dare forma scritta a detti principi al fine di facilitarne la diffusione e di consolidarne la pratica nell'ambito del Gruppo, in tutti i Paesi del mondo nei quali esso opera.

Si riportano qui di seguito i Principi di Comportamento e di Azione che, come detto, da tempo sono stati adottati e fatti propri dalla Società.

¹ Vedi PARTE GENERALE.

² Vedi SISTEMA SANZIONATORIO.

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

a) PRINCIPI DI COMPORAMENTO.

La Società ritiene che i valori fondamentali che accomunano i propri amministratori e dipendenti sono: l'impegno professionale, il rispetto delle persone, l'integrità, la lealtà e la solidarietà. Questi valori costituiscono i principi di comportamento di ciascuno di loro.

L'impegno professionale consiste nella permanente messa in opera al miglior livello possibile delle competenze e del know-how acquisiti e comporta necessariamente il relativo aggiornamento. Esige impegno personale e disponibilità nella realizzazione dei compiti affidati e nell'acquisizione delle conoscenze richieste. Implica il contributo effettivo di ciascuno nel rispetto, in particolare, dell'ambiente, della salute e della sicurezza del lavoro.

Il rispetto delle persone è un requisito assoluto dello sviluppo individuale e professionale di ciascuno. Trova applicazione a livello mondiale nell'ambito della Società e del Gruppo di appartenenza ed implica il rispetto dei pluralismi e delle culture, nonché apertura a tutte le origini.


Si manifesta tramite l'ascolto, l'informazione, la spiegazione e il dialogo.

L'integrità impone a ciascuno il rispetto rigoroso dell'onestà nella propria attività professionale. Non ammette alcun compromesso tra gli interessi personali e gli interessi che si è chiamati a curare in virtù della propria attività professionale, sia all'interno della Società e/o Gruppo di appartenenza che nei rapporti con i terzi, quali che siano le pratiche locali. Per alcune categorie di dipendenti sono definite regole di comportamento specifiche quando la natura delle loro responsabilità le rende necessarie.

La lealtà esige rettitudine e correttezza nei rapporti con i superiori, i colleghi, i subordinati e i collaboratori esterni. In particolare, essa vieta la ricerca di fini personali che siano in contraddizione con gli obiettivi perseguiti dalla Società e dal Gruppo di appartenenza.

Implica il rispetto delle disposizioni e delle regole interne della Società e del Gruppo di appartenenza.

La solidarietà si basa sul senso di responsabilità di ciascuno, nel proprio ambito professionale, nell'escludere i comportamenti individualisti e favorire la valorizzazione sia del lavoro di squadra che dei contributi reciproci. Rifiuta le modalità gestionali od operative che privilegino la soddisfazione personale rispetto all'interesse della Società e del Gruppo di appartenenza.

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

b) PRINCIPI D'AZIONE

I Principi di Azione governano l'attività di tutti gli amministratori e dipendenti della Società nell'esercizio delle loro funzioni, quale che sia il Paese nel quale essi le svolgono.

Questi Principi di Azione³ contribuiscono alla realizzazione di uno sviluppo responsabile e sostenibile, in coerenza con la strategia a lungo termine condotta dalla Società e dal Gruppo di appartenenza.

Rispetto della legalità.

La Società applica, in ogni campo, le leggi ed i regolamenti in vigore nel o nei Paesi in cui esercita la propria attività.

In particolare, essa:

- proibisce le azioni suscettibili di contravvenire alle regole del diritto della concorrenza;
- rifiuta di partecipare a ogni forma di finanziamento di partiti o di attività politiche, anche se consentite dalla legislazione locale;
- respinge ogni forma di corruzione, attiva o passiva, nelle operazioni nazionali come in quelle internazionali⁴.


Nell'ambito dei Principi di Azione enunciati più oltre, essa vieta altresì di trarre deliberatamente vantaggio da eventuali lacune o carenze di leggi e norme qualora ne derivi una mancanza di rispetto delle regole della Società e del Gruppo di appartenenza.

Rispetto dell'ambiente.

La Società promuove attivamente la protezione dell'ambiente.

³ In particolare, essi fanno riferimento ai «Principi direttivi dell'OCSE nei confronti delle imprese multinazionali» adottati nel giugno 2000. L'OCSE è stata costituita nel 1961, in sostituzione dell'OECE (Organizzazione Europea per la Cooperazione economica), con l'obiettivo principale di rafforzare l'economia dei Paesi Europei. Oggi, l'OCSE raggruppa 30 stati membri, accomunati dall'impegno nei confronti della democrazia e dell'economia di mercato. Essa collabora con oltre 70 Paesi non membri, con associazioni non governative (ONG) ed istituzioni parlamentari. I suoi scopi, ampliatisi negli anni, riguardano il sostegno della crescita economica e dello sviluppo dell'occupazione, il miglioramento del tenore di vita, la protezione della stabilità finanziaria, l'aiuto dei Paesi non membri nello sviluppo della propria economia e il concorso alla crescita del commercio mondiale, tenendo in considerazione le grandi sfide della globalizzazione. Riconosciuta per le proprie pubblicazioni e statistiche, le opere realizzate dall'OCSE riguardano l'intero settore sociale ed economico, dalla macroeconomia agli scambi commerciali, includendo l'istruzione, lo sviluppo, la scienza e l'innovazione. Essa ha inoltre elaborato strumenti adottati a livello internazionale, decisioni e raccomandazioni per promuovere nuove regole, laddove sono necessari accordi multilaterali per la salvaguardia del progresso delle nazioni in un'economia globale.

⁴ Oggetto della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri.

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

Indipendentemente dal luogo nel quale essa è situata, mette in opera modalità di gestione dei propri impianti che permettono di fissare obiettivi misurabili delle proprie prestazioni ambientali e di valutare e controllare regolarmente tali prestazioni.

In materia ambientale, essa si adopera per portare i principali indicatori dei propri siti produttivi ai livelli di altri, tra quelli comparabili del Gruppo di appartenenza, che siano particolarmente efficaci in tale ambito, andando anche oltre rispetto a quanto previsto dalla legislazione locale applicabile.

Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro.

La Società cura in particolare l'adozione delle misure necessarie per assicurare la migliore protezione possibile della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Essa definisce una politica di prevenzione dei rischi e vigila sulla sua applicazione e sul suo controllo.

Applica questa politica indifferentemente sia ai propri dipendenti che ai dipendenti di imprese esterne nell'ambito degli interventi di queste ultime presso i siti della Società.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, essa si adopera per portare i principali indicatori dei propri siti produttivi ai livelli di altri, tra quelli comparabili del Gruppo di appartenenza, che siano particolarmente efficaci in tale ambito, andando anche oltre rispetto a quanto previsto dalla legislazione locale applicabile.

Rispetto dei diritti dei dipendenti.


La Società vigila scrupolosamente sul rispetto dei diritti dei dipendenti.

Essa assicura un dialogo sociale attivo.

Inoltre, senza alcuna limitazione, e anche qualora la legislazione locale applicabile lo consenta:

- vieta il ricorso al lavoro forzato, al lavoro obbligatorio e al lavoro minorile⁵, e ciò sia in modo diretto che indiretto, che tramite imprese esterne nell'ambito degli interventi di queste nei siti della Società;
- vieta di praticare qualsiasi discriminazione nei confronti dei propri dipendenti basata sulla razza, la nazionalità, il sesso, l'età, le disabilità, lo stato di salute, gli orientamenti sessuali, le condizioni sociali, le opinioni politiche o sindacali, gli indirizzi filosofici o le convinzioni religiose, sia in fase di selezione che di assunzione, nonché durante l'esecuzione o al termine del contratto di lavoro.

⁵ Ai sensi delle Convenzioni applicabili dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

4) Declinazione dei Principi.

I Principi di Comportamento e di Azione del Gruppo che la Società ha adottato, condivide ed applica quotidianamente, esigendone il rigoroso rispetto da parte dei Destinatari, non intendono essere esaustivi, bensì essenziali.

In funzione delle situazioni locali o delle posizioni di responsabilità, a essi si aggiungono, o possono aggiungersi, regole complementari o specifiche, le quali tuttavia non possono in alcun caso limitare i Principi medesimi.

La messa in atto dei Principi di Comportamento e di Azione si traduce inoltre in criteri guida per tutti i Destinatari, che vengono sommariamente esplicitati qui di seguito:

a) Conformità alle leggi vigenti in ogni Paese del mondo.

Il Principio del Rispetto della Legalità consiste nell'impegno a conformare i propri comportamenti al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in ogni Paese del mondo in cui la Società svolge la propria attività o si trova occasionalmente ad operare; è un requisito inderogabile per la Società e per tutti i suoi Collaboratori ed un impegno da parte di tutti i Destinatari.

La Società si impegna a non iniziare e/o non proseguire rapporti contrattuali con coloro che non rispettino o non intendano allinearsi a tale Principio.


Ogni Destinatario, quale che sia la sua qualifica, è tenuto a conoscere le implicazioni di legge relative alla sua attività.

b) Trasparenza della contabilità, documentazione e rendicontazione.

L'impegno della Società è indirizzato a massimizzare il valore a lungo termine per gli azionisti. Per tenere fede a questo impegno, la Società adotta adeguati standard di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili applicabili alla Società stessa, nonché in conformità con tutte le norme fiscali vigenti.

Nell'espletare tale prassi, la Società opera con la massima trasparenza contabile. Tale trasparenza si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione. Ciascuna registrazione contabile, a sua volta, deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

È compito di ogni Amministratore e Dipendente della Società collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità, nonché far sì che la relativa documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Pertanto, i Dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o gravi trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si basano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore gerarchico e al Responsabile della funzione Amministrazione e Finanza.

La Società cura la tempestiva elaborazione di rendiconti finanziari periodici completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

Agli Esponenti Aziendali e ai Dipendenti è vietato esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, nelle comunicazioni previste in base alla legge ed al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società e/o del Gruppo nel suo insieme, ovvero occultare con altri mezzi fraudolenti fatti che avrebbero dovuto comunicare.

c) Rapporti con le Istituzioni Pubbliche, la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e i dipendenti pubblici e persone, fisiche e giuridiche, private, in genere.

I rapporti con i soggetti in questione, volti al presidio degli interessi complessivi della Società e collegati all'attuazione dei suoi programmi, sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò delegate.


Fermo il Principio del Rispetto della Legalità sopra enunciato, la Società non tollera alcun tipo di comportamento corruttivo nei confronti dei soggetti in questione, o di qualsivoglia soggetto connesso o collegato con essi, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi Paese o giurisdizione interessati.

Non è ammessa alcuna forma di dazione o di offerta di denaro, in qualsiasi modo o forma.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali consuetudini e le disposizioni di legge a riguardo, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società o al Gruppo di appartenenza. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o beneficio ai soggetti in questione, italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Qualsiasi Esponente Aziendale o Dipendente che dovesse ricevere, direttamente o indirettamente, o venire a conoscenza di richieste di benefici formulate da uno dei soggetti in questione che configurino simili fattispecie, deve immediatamente riferire all'Organo di Vigilanza.

Gli Esponenti aziendali o i Dipendenti che ricevono omaggi o benefici superiori alle regole del buon senso e alle regole della Società, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

al proprio diretto superiore, che ne valuta l'appropriatezza e provvede, qualora opportuno, a far notificare al mittente le regole della Società.

d) Rispetto della libera concorrenza

La Società dà piena e scrupolosa osservanza ai principi e alle regole della libera concorrenza e alla normativa esistente a tutela della stessa sia a livello Nazionale che dell'Unione Europea che in ogni altro Paese nel quale essa si trovi ad operare ("Normativa Antitrust").

I Dipendenti sono tenuti a comunicare ai propri responsabili tutte le iniziative da loro intraprese che possano avere rilevanza a tale riguardo.

Le intese tra imprese e comunque tutte le situazioni che possano avere effetto distorsivo sulla concorrenza, in particolare gli accordi che contengano clausole di esclusività, vincoli alla determinazione del prezzo, restrizioni territoriali, sono soggette alla Normativa Antitrust.

Una verifica degli esperti legali deve essere richiesta preventivamente in ogni caso di potenziale conflitto con la Normativa Antitrust.

La Società non nega, occulta o ritarda alcuna informazione richiesta dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato e dagli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

e) Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali.


La Società non eroga, in nessuna forma, né direttamente né indirettamente, sotto qualsiasi forma, contributi o finanziamenti a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli ai quali la Società è tenuta in base a normative specifiche.

f) Conflitto di interessi.

Il Principio di integrità richiede che ogni Esponente Aziendale e Dipendente della Società, quale che sia il suo livello gerarchico, rifiuti o eviti qualsiasi compromesso tra il proprio interesse personale e gli interessi che egli stesso è incaricato di curare nell'ambito della propria attività professionale.

Del pari, il Principio della Lealtà, del quale la Società si attende il rispetto, vieta la ricerca di fini personali che possano essere in contrasto con gli obiettivi perseguiti dalla Società.

L'applicazione effettiva di questi due Principi di Comportamento deve, quindi, portare ciascuno a prestare particolare attenzione ad evitare ogni situazione di conflitto di interessi.

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

Il conflitto di interessi si presenta quando interessi personali, diretti o indiretti, attinenti alla sfera privata, siano o possano essere in contrasto con gli interessi della Società o del Gruppo e mettano la persona, di conseguenza, nella situazione di poter non agire nel miglior interesse della Società o del Gruppo.

Ciascuno deve fare tutto il possibile per prevenire le situazioni di conflitto d'interesse che comportino rischi, anche solo potenziali, per la Società, astenendosi da comportamenti in conflitto di interesse e comunque evitare ogni situazione che crei o che sia suscettibile di creare, al di fuori dell'ambito delle relazioni professionali derivanti dall'esercizio dell'attività, un legame di natura pecuniaria o di interesse, diretto o indiretto, con clienti, fornitori o concorrenti della Società e del Gruppo.

Le regole sopra riportate non possono essere eluse neppure per il tramite di terzi che agiscono per conto della Società o del Gruppo, né in Italia né all'estero, e trovano applicazione nei confronti di tutti i Destinatari.

La Società s'impegna a non iniziare e/o perseguire rapporti contrattuali con chi tra coloro con i quali essa ha rapporti non intenda uniformarsi al rispetto di dette regole.

Ciascun Dipendente è tenuto altresì a uniformarsi alle ulteriori regole specifiche della Società adottate in tale ambito.

g) Rapporti con fornitori e partners commerciali.


Le relazioni con i fornitori sono regolate dai principi esposti nel presente Codice ed improntate alla ricerca di un giusto vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità, alla lealtà, all'imparzialità, alla competenza e al riconoscimento della professionalità.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando forme di dipendenza.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, economicità, prezzo, integrità, affidabilità.

La Società si impegna a richiedere ai propri fornitori e *partners* commerciali il rispetto dei principi e dei comportamenti del Codice Etico, valutandone la reale corrispondenza ai propri, ritenendo tale aspetto di fondamentale importanza per instaurare o proseguire un rapporto.

La Società ha, inoltre, fatte proprie e adottato le regole specifiche che i propri Esponenti Aziendali e Dipendenti addetti al settore Acquisti e i propri fornitori e imprese appaltatrici devono impegnarsi ad osservare.

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

h) Rapporti con le Istituzioni e i mezzi di comunicazione.

Ogni rapporto con le Istituzioni (nazionali o internazionali) e i mass media è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a rappresentare le attività della Società e/o del Gruppo, a rispondere a richieste, a rendere nota la posizione su temi rilevanti per il Gruppo.

A tal fine, la Società si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali e i mass media a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società e/o del Gruppo in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali e i mass media avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice della Società.

i) Rapporti economici con associazioni, contributi e sponsorizzazioni.

La Società può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale e scientifico o benefico e che abbiano respiro nazionale.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.


Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, la gestione deve essere sempre improntata ai seguenti criteri:

- finalità riconducibile alla missione della Società e/o del Gruppo;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni aziendali preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito della Società;
- rispetto dei principi etici e deontologici applicabili, nell'ambito del business della Società nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

l) Tutela delle informazioni aziendali.

L'Esponente Aziendale e il Dipendente devono conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, comprese quelle in forma elettronica, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Ogni informazione ottenuta da un Esponente Aziendale e da un Dipendente in relazione alla propria attività è di proprietà della Società.

Le informazioni sono trattate dalla Società nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. In particolare, la Società:

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

- ha definito un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

Gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti che vengono a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio devono usare la massima cautela e cura nell'utilizzare tali informazioni, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno sia all'esterno dell'azienda. Tale obbligo rimarrà in vigore anche dopo la conclusione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro con la Società.

I Dipendenti che nutrano dubbi sul grado di riservatezza di un'informazione o sulla facoltà di comunicare a terzi determinate informazioni dovranno rivolgersi per chiarimenti al proprio diretto superiore.

Per informazioni riservate si intendono, a mero titolo esemplificativo: le informazioni tecniche relative a prodotti e procedure; i programmi d'acquisto; i programmi di ricerca e sviluppo ed i relativi risultati anche parziali conseguiti, gli accordi ed i contratti con terze parti ed i contenziosi eventualmente pendenti, le strategie di costi, dei prezzi, di marketing o di servizi; relazioni sulle entrate e altre relazioni finanziarie non pubbliche; informazioni relative a vendite, fusioni ed acquisizioni, procedure interne, codici d'accesso o password riservate.


Le informazioni relative alle attività di ricerca in ambito scientifico e tecnologico possono essere scambiate, dopo che siano stati approntati gli strumenti di tutela della proprietà industriale, in conformità alle procedure aziendali ed apprestando gli opportuni mezzi di tutela della confidenzialità, con università, istituti di ricerca pubblici e privati, altri enti.

In tale contesto la Società rispetta le prerogative accademiche e le tradizioni dei suoi partners, così come l'esigenza dei ricercatori di vedere pubblicati i risultati dei loro studi, fatta salva la tutela della proprietà industriale.

Il trattamento informatico delle informazioni è sottoposto ai controlli di sicurezza necessari a salvaguardare la Società da indebiti intrusioni od usi illeciti.

La distruzione dei supporti materiali od elettronici delle informazioni, incluse quelle di natura fiscale, deve avvenire nel rispetto delle procedure che regolano la materia e nei limiti previsti dalla legge.

Gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti sono tenuti al rispetto delle regole specifiche adottate e delle procedure previste per la funzione svolta o in relazione alle risorse messe loro a disposizione per lo svolgimento delle attività.

	CODICE ETICO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	1	

m) Tutela dei beni aziendali

Ogni Esponente Aziendale e Dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni della Società, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, egli deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni affidatigli;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

La Società si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (Regolamento Generale per la Protezione dei dati Personali, Statuto dei Lavoratori, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ciascuno è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi e su quelli ai quali comunque l'accesso non è consentito dalla Società;
- uniformarsi alle regole e procedure previste dalla Società.

5) Comportamento degli Esponenti Aziendali e dei Dipendenti.

Il comportamento degli Esponenti Aziendali e dei Dipendenti, oltre ad essere in sintonia con le politiche aziendali e con il Codice Etico sopra riportato, il cui rispetto è condizione di appartenenza alla Società, deve fondarsi su principi di responsabilità, professionalità, solidarietà, diligenza e collaborazione.

Laddove la coerenza tra le norme della diligenza professionale e quelle di legge non sia di immediata comprensione, verranno in rilievo capacità di giudizio e buon senso; ogni Dipendente dovrà avere quindi cura di consultarsi con i Superiori e ricevere consigli e indicazioni dai rispettivi responsabili, ove necessario.

Ogni Esponente Aziendale e Dipendente è tenuto:

- ad applicare le regole e procedure della Società ulteriori al Codice Etico o a parti di esso;
- a partecipare alle formazioni organizzate dalla Società e dal Gruppo di appartenenza al fine di agevolare la sua conoscenza del Codice Etico o di parti di esso e, ove richiesto, dimostrare l'evidenza formale del relativo superamento.

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING PER LE SEGNALAZIONI

Sommario

1. SCOPO.....	4
2. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
3. RESPONSABILITÀ	4
4. LA SEGNALAZIONE.....	4
4.1 Oggetto della segnalazione.....	4
4.2 Soggetti segnalanti.....	4
4.3 Contenuto della segnalazione	5
4.4 Canale interno di segnalazione	5
4.4.1 Destinatario della segnalazione	5
4.4.2 Modalità di invio della Segnalazione	6
4.4.3 Attività di gestione della segnalazione.....	6
4.4.4 Conservazione della documentazione.....	8
4.5 Canale esterno di segnalazione.....	8
4.6 Divulgazione pubblica	8
5. FORMA DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	8
6. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	9
7. LE PROTEZIONI DEL WHISTLEBLOWER.....	10
8. LE SANZIONI	10

1. SCOPO

La presente procedura disciplina le modalità con cui un dipendente, collaboratore, consulente, partner, fornitore (il “**Segnalante**” o “**Whistleblower**”) può segnalare violazioni di cui è venuto a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo (le “**Segnalazioni**”). L’obiettivo perseguito dalla presente procedura è di fornire al Whistleblower chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione e gestione delle Segnalazioni nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte, anche in applicazione del D. Lgs. 24/2023 che ha dato attuazione alla Direttiva CE n. 1937/2019.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La Società, al fine di favorire, semplificare e potenziare la Segnalazioni ha messo a disposizione del Whistleblower una piattaforma informatica univoca denominata “TIP-OFF”, altamente sicura, utilizzabile per inviare le Segnalazioni.

La presente procedura si aggiunge, senza sostituirla, a quella adottata dal Gruppo Saint-Gobain per la gestione delle Segnalazioni tramite la piattaforma informatica di gruppo denominata “Speak Up”.

3. RESPONSABILITÀ

La violazione degli obblighi previsti dalla presente procedura configura una responsabilità, anche disciplinare, laddove, a seconda della fattispecie, non siano individuabili illeciti più gravi.

La procedura individuata nel presente atto nonché i profili di tutela del Segnalante e delle persone coinvolte saranno sottoposti a revisione periodica.

4. LA SEGNALAZIONE

4.1 Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società e che consistono in:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, violazioni delle norme di comportamento/procedure/protocolli emessi dalle Società e/o comunque qualsiasi violazione del Modello 231, ove esistente, e violazioni che vanifichino l’oggetto o la finalità della normativa di cui al D.lgs. 231/2001, inclusi eventuali tentativi di occultare tali violazioni;
- b) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea e nazionali (appalti pubblici, servizi, protezione dei consumatori, tutela dell’ambiente, sicurezza sul lavoro etc.);
- c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’art. 325 del TFUE (Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea - es. frodi IVA, frodi su finanziamento pubblico);
- d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all’art. 26, paragrafo II del TFUE (es. violazione delle norme dell’Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, violazioni riguardanti il mercato interno connessi ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società, IRAP e IRES);
- e) atti e comportamenti che vanificano l’oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori indicati alle precedenti lett. b), c) e d).

Non sono da considerarsi Segnalazioni e, pertanto, non saranno prese in considerazione ai fini della presente procedura, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile (di seguito “**Autorità Giudiziaria**”) che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4.2 Soggetti segnalanti

Le Segnalazioni potranno essere effettuate dai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori occasionali;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso terzi soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;

- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso le Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso le società;
- membri dell'organo di controllo e vigilanza delle Società (sindaci, revisori dei conti e società di revisione, Organismo di Vigilanza 231, DPO – Data Protection Officer).

4.3 Contenuto della segnalazione

La Segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la verifica dei fatti da parte dell'Ufficio Whistleblowing. È quindi necessario – in caso contrario, la Segnalazione verrà considerata inammissibile) – che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Potrà inoltre essere fornito ogni altro elemento utile quale, per esempio, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione oppure di documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, oltre a ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'Ufficio Whistleblowing potrà chiedere elementi integrativi al Segnalante.

Le Segnalazioni anonime, ove circostanziate, saranno equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate in conformità a quanto previsto nella presente Procedura.

Non saranno invece prese in considerazione, in quanto inammissibili, le Segnalazioni manifestamente infondate o non adeguatamente circostanziate.

4.4 Canale interno di segnalazione

4.4.1 Destinatario della segnalazione

La ricezione e gestione delle Segnalazioni è affidata all'ufficio whistleblowing (l'“**Ufficio Whistleblowing**” o “**Ufficio WB**”), così composto:

- Ethics & Compliance Officer Country
- Compliance Department Country
- HR Director Country
- Organismo di Vigilanza (OdV) della Società, ove esistente

Le persone che compongono l'Ufficio Whistleblowing ed il personale addetto sono tutte specificamente formate per la gestione delle Segnalazioni.

La funzione di Presidente dell'Ufficio WB è attribuita al Ethics & Compliance Officer Country.

L'Ufficio Whistleblowing valuterà l'ammissibilità della Segnalazione (e il rispetto dei requisiti richiesti per proseguire con un'analisi più approfondita).

L'Ufficio Whistleblowing provvederà quindi a:

- rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione;
- mantenere un contatto con il Segnalante a cui richiedere, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Nelle società che hanno adottato il Modello 231, i membri dell'OdV - limitatamente alle Segnalazioni attinenti fatti relativi ai reati presupposto per la responsabilità ex d.lgs. 231/2001 ed alle violazioni del Codice Etico - utilizzeranno le informazioni ricevute nell'ambito del loro Ufficio, nel rispetto delle norme di segretezza e di riservatezza previste dalla legge.

Chiunque, diverso dall'Ufficio Whistleblowing, riceva una Segnalazione ha l'obbligo di trasmetterla a quest'ultimo con immediatezza e comunque non oltre 7 giorni, dandone comunicazione al Segnalante, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, senza trattenerne copia e astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La trasmissione all'Ufficio Whistleblowing dovrà avvenire con la massima riservatezza idonea a tutelare l'onorabilità del Segnalante, delle persone segnalate e l'efficacia degli accertamenti.

4.4.2 Modalità di invio della Segnalazione

Forma scritta

Le Segnalazioni potranno essere cartacee o, preferibilmente, informatiche.

In via informatica

Le Segnalazioni in via informatica potranno essere effettuate utilizzando la piattaforma informatica Tip-Off messa a disposizione dalla Società (il cui link è disponibile nella sezione Ethics&Compliance dell'intranet aziendale e, ove esistente, sul sito internet della Società). Ciò sia per garantire una gestione più ordinata del flusso informativo, sia per offrire maggiori garanzie a tutela della riservatezza del Segnalante.

Qualsiasi utente dotato di un dispositivo (desktop o mobile) connesso alla rete potrà facilmente aprire una segnalazione digitando la url: <https://saint-gobain.tip-off.it>. L'autore della Segnalazione potrà accedere all'apposita pagina della piattaforma Segnalazioni senza credenziali di accesso e decidere quali informazioni inviare al sistema. Non verrà tenuta traccia di alcuna attività relativa alla Segnalazione, né sul dispositivo mobile, né sui server di Tip-Off.

Il flusso informativo e lo scambio di corrispondenza e di documentazione con il Segnalante verranno gestiti elettronicamente mediante la suddetta piattaforma a garanzia della riservatezza dell'identità del Segnalante e del Segnalato.

In via cartacea

La Segnalazione cartacea dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda contenente la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa specificando "Riservato – Whistleblowing" o "Ufficio WB" o altra dicitura analoga.

La busta dovrà essere inviata con posta ordinaria all'Ufficio Whistleblowing al seguente indirizzo:

Alla cortese attenzione dell'Ufficio Segnalazioni WB

c/o Saint-Gobain Glass Italia S.p.A.

Via Giovanni Bensi 8 - 20152 Milano

Forma orale

La Segnalazione potrà inoltre essere effettuata lasciando un messaggio vocale sulla piattaforma tip-off oppure inviando, a mezzo posta all'indirizzo di cui sopra, una richiesta di incontro diretto presso l'Ufficio Whistleblowing.

4.4.3 Attività di gestione della segnalazione

Di seguito viene declinato il processo di gestione della Segnalazione:

ANALISI PRELIMINARE: le Segnalazioni ricevute ai sensi della presente procedura verranno gestite dall'Ufficio Whistleblowing, il quale avvierà l'iter di verifica e valutazione preliminare dei contenuti delle Segnalazioni.

Qualora emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata con le relative motivazioni e informando il Segnalante dell'archiviazione.

Qualora l'Ufficio Whistleblowing ritenesse la Segnalazione pretestuosa o palesemente infondata ed effettuata da parte del Whistleblower con dolo o colpa grave, l'HR Director Country valuterà l'eventuale

prosieguo anche con l'eventuale supporto dell'HR della Società.

Invece, se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse la necessità di ulteriori approfondimenti, l'Ufficio Whistleblowing provvederà a coinvolgere le funzioni interessate.

ISTRUTTORIA: laddove, a seguito dell'analisi preliminare, emergessero o fossero comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, l'Ufficio Whistleblowing provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla Segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Nel corso della fase istruttoria l'Ufficio Whistleblowing potrà richiedere al Segnalante chiarimenti e maggiori evidenze per corroborare la Segnalazione.

In caso di Segnalazioni afferenti alle tematiche D.lgs. 231/01, l'OdV, ove presente, con il supporto dell'Ethics & Compliance Officer Country prenderà in carico la Segnalazione pervenuta. In caso di Segnalazioni afferenti tematiche di tutela della persona, sicurezza sul lavoro o lavoristiche, sarà l'HR Director Country con il supporto del Compliance Department Country, a prendere in carico la Segnalazione pervenuta e a gestirla secondo quanto stabilito nel prosieguo della presente procedura. In caso di Segnalazioni che non rientrano in tali ambiti o laddove non sia possibile effettuare tale distinzione, l'Ufficio Whistleblowing valuterà di volta in volta, in base alla specifica Segnalazione, quali soggetti dell'Ufficio Whistleblowing coinvolgere per le verifiche ritenute utili.

L'Ufficio Whistleblowing potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, anche tramite la richiesta della effettuazione di specifici audit, potendosi, altresì, avvalere all'occorrenza di specifiche consulenze esterne, nel rispetto della normativa privacy.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiranno la massima e tempestiva collaborazione e saranno tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità cui è tenuto l'Ufficio Whistleblowing. L'Ufficio WB sarà dotato annualmente di risorse finanziarie adeguate, messe a budget, nella misura determinata dal Consiglio di amministrazione, sentito il Presidente dell'Ufficio WB. Il Presidente dell'Ufficio WB predisporre il rendiconto annuale delle spese effettuate.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dar seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa privacy.

La gestione delle Segnalazioni verrà effettuata nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del Segnalante e delle persone coinvolte, ivi compreso il Segnalato.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata dall'Ufficio Whistleblowing di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO: al termine dell'istruttoria l'Ufficio Whistleblowing provvederà ad informare, ove presente, l'Amministratore Delegato o Direttore Generale della Società, il quale valuterà se informare della singola Segnalazione il Consiglio di Amministrazione (il "CdA"). Il CdA sarà in ogni caso informato nel report periodico delle Segnalazioni che sarà predisposto dall'Ufficio Whistleblowing.

I soggetti di cui sopra valuteranno le azioni da adottare caso per caso, ivi inclusi l'avvio di una denuncia in sede penale e/o di un procedimento disciplinare in caso di illeciti verificati oppure di Segnalazioni

effettuate in malafede e/o con intento meramente diffamatorio.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardasse l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale, sarà informato il Presidente del CdA. Laddove invece riguardasse la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del CdA, l'Ufficio Whistleblowing provvederà a informare il Collegio sindacale per la valutazione delle azioni da intraprendere.

4.4.4 Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Ufficio Whistleblowing assicurerà la conservazione della Segnalazione e di tutta la correlata documentazione di supporto per tutto il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

Nell'ipotesi in cui la Segnalazione della violazione dovesse dare avvio ad:

- un procedimento disciplinare, i dati personali saranno conservati per tutta la durata del procedimento disciplinare e per dieci anni successivi la cessazione del rapporto con la persona coinvolta e/o il Segnalante, salvo l'ipotesi di un termine più lungo di prescrizione previsto per l'illecito disciplinare;
- un procedimento penale, i dati personali saranno conservati per tutta la durata del giudizio fino al passaggio in giudicato delle sentenze, salvo l'ipotesi di un termine più lungo in funzione della prescrizione del reato.

4.5 Canale esterno di segnalazione

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione al canale esterno gestito dall'ANAC a condizione che:

- il canale di Segnalazione interna non sia attivo o non sia conforme alle indicazioni normative;
- la Segnalazione interna già effettuata dal Segnalante non ha avuto alcun seguito (nel caso in cui la Segnalazione si sia chiusa con un provvedimento finale negativo, pertanto, non è ammessa la Segnalazione esterna);
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, ad essa non sarebbe dato efficace seguito o la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione esterna è effettuata in forma scritta tramite il canale di segnalazione attivato da parte dell'ANAC, collegandosi al sito web <https://www.anticorruzione.it/> nel quale vengono fornite tutte le indicazioni utili.

4.6 Divulgazione pubblica

Il Segnalante può inoltre ricorrere alla divulgazione pubblica a condizione che:

- abbia prima operato la Segnalazione (interna e/o esterna), ma non sia stato dato riscontro nei termini previsti dalla legge, oppure
- abbia fondati motivi di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse oppure che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito per via delle circostanze del caso di specie (es. possano essere occultate o distrutte prove, il destinatario della Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione).

5. FORMA DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Obblighi di riservatezza sulla identità del whistleblower

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non potrà essere rivelata, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dar seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del regolamento UE 216/679 e del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 30 giugno 2003 n.196. La violazione dell'obbligo di riservatezza sarà fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per tutti i canali di Segnalazione è garantita la riservatezza attraverso modalità tecniche adeguate (sia per il canale informatico che per il canale orale) e attraverso specifiche istruzioni al personale addetto alla ricezione della Segnalazione cartacea.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è tutelata nei limiti consentiti dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In tale ipotesi è comunque dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Oltre al Segnalante sono tutelati anche i seguenti soggetti:

- a) il facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il Segnalante nella Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o di colui che ha effettuato una Divulgazione Pubblica che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) i colleghi di lavoro del Segnalante, della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria o effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) gli enti di proprietà, o che sono datori di lavoro, o che operano nel medesimo contesto lavorativo, delle suddette persone.

La tutela delle persone di cui sopra si applica anche quando la Segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni riguardanti le violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni riguardanti le violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

6. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione falsa e/o diffamatoria. Le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertato che la Segnalazione falsa e/o diffamatoria sia stata effettuata con dolo o colpa grave. Tale fatto è, inoltre, fonte di responsabilità disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti e/o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. Le Segnalazioni che risultassero non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o infondate e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, verranno archiviate e l'Ufficio Whistleblowing invierà tutta la documentazione istruttoria al Consiglio di Amministrazione, per l'avvio degli eventuali procedimenti disciplinari di competenza (ferme, in ogni caso, le relative conseguenze di legge derivanti dal fatto di aver effettuato segnalazioni non veritiere e/o diffamatorie). Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora al termine del procedimento, sulla base degli elementi acquisiti, la Segnalazione dovesse essere ritenuta destituita di fondamento e dolosamente falsa, l'Ufficio Whistleblowing si riserverà di mettere a disposizione gli atti al soggetto Segnalato al fine di consentirgli di tutelare la sua reputazione. Inoltre, fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora, al termine del procedimento, l'Ufficio Whistleblowing, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la Segnalazione del Segnalante configuri anche gli estremi del reato di diffamazione e/o calunnia nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa, al fine di consentirgli di esercitare i suoi diritti. La Società potrà tutelarsi

in caso di illeciti penali o civili commessi dal Segnalante attraverso le forme di legge.

7. LE PROTEZIONI DEL WHISTLEBLOWER

Ai termini e alle condizioni previste dalla legge, il Segnalante beneficerà delle protezioni previste dal D. Lgs. 24/2023 (ossia divieto di ritorsione, protezione dalle ritorsioni, limitazioni delle responsabilità, misure di sostegno).

Tra le protezioni previste, si evidenzia in particolare che i soggetti tutelati non potranno essere sottoposti a nessuna ritorsione ed eventuali sospette ritorsioni possono essere comunicate all'ANAC. Inoltre, i soggetti tutelati avranno a disposizione specifiche misure di sostegno fornite dall'ANAC (informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni).

8. LE SANZIONI

Il mancato rispetto delle previsioni contenute nella presente procedura può dar luogo - oltre agli effetti civili e penali previsti dalla normativa vigente - a sanzioni disciplinari da parte delle Società, secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'eventuale Contratto Collettivo aziendale (da intendersi come qui espressamente richiamati) e dal Sistema sanzionatorio 231 allegato al Modello 231 della Società, ove esistente.