

SET Sviluppo e Tecnologia SRL

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO ADOTTATO
AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/01**

INDICE

1	DEFINIZIONI	3
2	PARTE GENERALE	3
2.1	IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 (CENNI)	4
2.1.1	CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI	4
2.1.2	FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI	4
2.1.3	CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALLA SET SVILUPPO E TECNOLOGIA SRL	6
2.1.4	INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
2.1.5	LE SANZIONI PREVISTE NEL D.LGS. 231/2001 A CARICO DI SET SVILUPPO E TECNOLOGIA SRL (E, PIÙ IN GENERALE, DI TUTTE LE SOCIETÀ) PER NON AVER EFFICACEMENTE ADOTTATO UN MOG	8
2.1.6	LA SANZIONE PECUNIARIA	8
2.1.7	LE SANZIONI INTERDITTIVE	8
2.1.8	LA CONFISCA	9
2.1.9	LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA	9
2.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SET SVILUPPO E TECNOLOGIA SRL	9
2.3	FINALITÀ DEL MODELLO	10
2.4	MODELLO E CODICE ETICO	10
2.5	MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	11
2.6	REATI RILEVANTI PER SET SVILUPPO E TECNOLOGIA SRL	11
2.7	DESTINATARI DEL MODELLO	11
2.8	ORGANISMO DI VIGILANZA	11
2.8.1	FUNZIONE	11
2.8.2	NOMINA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ODV	12
2.8.3	REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ	12
2.8.4	REVOCA, DECADENZA E RECESSO	12
2.8.5	CONVOCAZIONE E SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ	13
2.8.6	POTERI	13
2.8.7	FLUSSI INFORMATIVI	14
2.9	SISTEMA SANZIONATORIO	15
2.10	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	17
3	PARTE SPECIALE 1	19
3.1	NORME E REGOLE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO	19
3.1.1	ART. 25-SEPTIES D.LGS. 231/2001:	19
3.2	INTEGRAZIONE DEL MODELLO PREDISPOSTO IN DATA 29/12/2017	21
3.2.1	POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	21
3.2.2	POSSIBILI CONDOTTE ILLECITE	21

1 DEFINIZIONI

D.lgs. 231/2001 o Decreto: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

Società o Ente o Azienda: SET Sviluppo e Tecnologia SRL

Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

Reati: i reati di cui agli artt. 25-septies e 25-undecies D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Destinatari del Modello: i soggetti individuati dal presente Modello e dagli allegati (*Codice Etico e Codice Disciplinare e di Condotta*), che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste;

Organismo di Vigilanza (OdV): l'organismo previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e descritto al paragrafo 8 del presente Modello;

Datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), D.lgs. 81/2008).

2 PARTE GENERALE

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche solo "Modello") dà attuazione all'art. 6 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Il Modello si compone di una parte generale, volta a disciplinarne la funzione, l'ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche solo "OdV"). Seguono le parti speciali per le quali, ad oggi, la Società ha deciso di annoverare l'art. 25 - septies "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro".

Il Modello adottato da SET Sviluppo e Tecnologia SRL prende spunto dalle pubblicazioni approvate dalla comunità scientifica e di studio sull'argomento, nonché dalla dottrina giuridica e dagli impulsi innovatori e uniformanti delle Sentenze di Cassazione relative all'argomento. In particolare il modello utilizza l'impostazione di fondo e parte della modulistica (adeguatamente adattate alle reali esigenze aziendali) denominate "**Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese**", documento approvato dalla Commissione Consultiva ex art. 6 D.lgs. 81/08 in data 27 novembre 2013 e pubblicate nel sito web istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali¹; sono stati tenuti in considerazione i principali codici pubblicati dallo stesso Ministero (*valorizzazione degli accordi sindacali, codici di condotta ed etici*)²; inoltre sono stati tenuti in assoluta considerazione i preziosi suggerimenti contenuti nella Lettera Circolare dell'11 luglio 2011 emessa sempre dal MLPS³.

In ultimo, il presente Modello è ispirato, alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborate da Confindustria (di seguito, anche solo "Linee Guida Confindustria").

Le parti speciali, che contengono i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione dei reati sopra indicati, sono costituite dal Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza (di seguito, anche solo "SGS" oppure "SGSL").

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente documento tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che di questo documento costituiscono attuazione.

¹ Verificabili consultando la pagina: <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MS/CommissionePermanente/Pages/default.aspx>

² http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MS/CommissionePermanente/Pages/CCP_Accordi_Sindacali_codici_condotta.aspx

³ Lettera circolare dell'11 luglio 2011 (Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008 – Chiarimenti)

Affinché i destinatari del presente Modello possano meglio comprenderne i contenuti e le finalità, si ritiene utile illustrare brevemente la disciplina contenuta nel Decreto.

2.1 Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (cenni)

Il D.lgs. 231/2001 introduce e disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti. Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, costituisce una assoluta novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, in base al principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

2.1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed Ente, tale per cui si possa desumere che l'autore del reato abbia agito nell'ambito delle attività svolte per l'Ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-Ente e dal legame tra reato-interesse dell'Ente una responsabilità diretta di quest'ultimo; sceglie un particolare sistema punitivo per l'Ente, che prescindendo da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell'Ente sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'Ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'Ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l'Ente nella commissione del reato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità dell'Ente è di genere misto. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. L'Ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'Ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

Sul piano dei risultati, la scommessa sui modelli organizzativi dipenderà da un lato dalla loro idoneità a essere snelli nella loro struttura, si da consentire costi compatibili con la struttura dei singoli enti ed efficaci nella prevenzione; dall'altro dai criteri di valutazione che saranno utilizzati in sede giurisdizionale nella valutazione di adeguatezza, che dovranno attestarsi su valutazioni premiali, che riconoscano l'assenza di responsabilità dell'ente pure in presenza di un reato, laddove sussistano le condizioni di efficienza concreta dei modelli.

2.1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità dell'Ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'Ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'Ente non può essere

sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria, nelle sue successive integrazioni, nonché le leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, indica agli artt. 24 ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'Ente.

Il limite all'applicabilità del D.lgs. 231/2001 ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'Ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro.

Alcuni sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto. Sono intervenute le seguenti estensioni:

- Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350 che ha introdotto l'art. 25-bis "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", in seguito modificato in "Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61 che ha introdotto l'art. 25-ter "Reati Societari" (in seguito modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262);
- Legge 14 gennaio 2003, n. 7 che ha introdotto l'art. 25-quater "Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico";
- Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha introdotto l'art. 25-quater.1 "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili";
- Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha introdotto l'art. 25-quinquies "Delitti contro la personalità individuale";
- Legge 18 aprile 2005, n. 62 che ha introdotto l'art. 25-sexies "Abusi di mercato";
- Legge 16 marzo 2006, n. 146 che prevede all'art. 10 la responsabilità degli enti per i reati transnazionali;
- Legge 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l'art. 25-septies "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute", in seguito modificato in "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 che ha introdotto l'art. 25-octies "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita";
- Legge 18 marzo 2008, n. 48 che ha introdotto l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati";
- Legge 15 luglio 2009, n. 94 che ha introdotto l'art. 24-ter "Delitti di criminalità organizzata"; Legge 23 luglio 2009, n. 99, già citata, che ha inoltre introdotto l'art. 25-bis.1 "Delitti contro l'industria e il commercio" e l'art. 25-novies "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore";
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto l'art. 25-decies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria"; che ha infine introdotto l'art. 25-undecies "Reati ambientali";
- Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto, a decorrere dal 9 agosto 2012, l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

L'elenco dei reati presupposto è suscettibile di essere ulteriormente ampliato in futuro.

Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato presupposto e delle attività tipiche svolte dalla SET Sviluppo e Tecnologia SRL, non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono rilevanti per la Società, bensì soltanto quelli menzionati nella parte generale ed indicati nel successivo paragrafo.

2.1.3 Criteri di imputazione della responsabilità alla SET Sviluppo e Tecnologia SRL

Se è commesso uno dei reati-presupposto, la Società può essere punita solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'Ente. Tali criteri possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

La prima condizione oggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato alla Società da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra l'individuo autore del reato e l'Ente. La responsabilità amministrativa a carico dell'Ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- **soggetti in posizione "apicale"**, quali, ad esempio, il consiglio di amministrazione, i soci, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'Ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello
- **soggetti in posizione "subordinata"**, tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti non appartenenti all'Ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, bensì l'attività in concreto svolta. E' evidente l'esigenza della legge di evitare che l'Ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori di ogni ordine e grado i quali, su mandato della SET Sviluppo e Tecnologia SRL, compiono attività nel suo interesse. Assumono infine rilievo ai fini del presente Modello anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della SET Sviluppo e Tecnologia SRL (quali, ad esempio, in fornitori o i consulenti), qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

La seconda condizione oggettiva è che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio della Società. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività della Società, ovvero la medesima deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- l'**"interesse"** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito.
- il **"vantaggio"** sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'Ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il reato trovi ragione nell'interesse della Società.

La Società non risponde se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente e talvolta anche contro l'interesse della Società, ovvero nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

I criteri soggettivi di imputazione del reato alla Società, invece, stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è alla Società rimproverabile. Il reato non è rimproverabile alla Società se la medesima - *prima della commissione del reato* - abbia adottato ed efficacemente attuato un «**Modello Di Organizzazione E Di Gestione**» (il Modello), idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Volgendo in positivo il dettato normativo, si può affermare che la Società risponde del reato solo in caso di *mancata adozione ovvero mancato rispetto di standard doverosi* attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività: difetto riconducibile ad una politica di impresa sbagliata oppure a *deficit* strutturali dell'organizzazione aziendale. Non potendo la Società esprimere una propria volontà di delinquere saranno i suoi rappresentanti, i suoi amministratori o la sua organizzazione ad esprimere e concretizzare la sua partecipazione colpevole nella commissione del reato. Affinché il reato non gli sia imputato sotto il profilo soggettivo, la Società

deve dimostrare di aver fatto tutto quanto in proprio potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso un reato previsto dal Decreto. Per questa ragione, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità solo se l'Ente dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (OdV di cui al successivo paragrafo);
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto OdV.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della Società possa essere esclusa. L'esenzione da colpa della Società dipende quindi dall'adozione ed attuazione efficace di un modello di prevenzione dei reati e dalla istituzione di un OdV sul Modello. All'OdV è assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità dell'attività agli standard e alle procedure definite nel Modello.

In particolare, il Decreto assegna all'OdV i seguenti compiti:

- vigilanza sul funzionamento del Modello;
- eventuale aggiornamento del Modello;
- acquisizione di informazioni relative alle violazioni dei precetti comportamentali anche attraverso la creazione di una rete di comunicazioni interna;
- attivazione di procedimenti disciplinari.

Il Modello opera quale causa di non punibilità della Società sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato. Tuttavia, il Decreto è molto più rigoroso riguardo alla colpevolezza della Società e lascia meno possibilità di difesa se il reato è commesso da un soggetto apicale. In questa ipotesi, infatti, il Decreto introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità della Società: oltre alle tre condizioni sopra indicate, l'Ente deve anche dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché la Società deve anche provare una sorta di frode interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'Ente può essere chiamato a rispondere invece solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa di organizzazione: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto. L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge: tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del reato alla Società, il Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. È dunque un interesse della Società dotarsi di un modello efficace e farlo rispettare.

2.1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale. La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità della Società.

Il Modello opera, infatti, quale causa di non punibilità solo se:

- **efficace**, ossia solo se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- **se effettivamente attuato**, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati;

- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa, nonché gli strumenti di controllo. Esso varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'impresa e del tipo di attività che essa svolge. Le regole e le condotte previste dal presente Modello servono, innanzitutto, a garantire che l'attività svolta dalla Società rispetti la legge e il *Codice Etico* adottato. Queste regole devono consentire alla Società di scoprire se ci sono delle situazioni rischiose, ovvero favorevoli alla commissione di un reato rilevanti per il Decreto. Individuate tali situazioni a rischio, il Modello deve poterle eliminare attraverso l'imposizione di condotte e di controlli.

2.1.5 Le sanzioni previste nel D.lgs. 231/2001 a carico di SET Sviluppo e Tecnologia SRL (e, più in generale, di tutte le Società) per non aver efficacemente adottato un MOG

La Società ritenuta responsabile per la commissione di uno dei reati presupposto può essere condannata a quattro tipi di sanzioni, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

2.1.6 La sanzione pecuniaria

Quando il giudice ritiene la Società responsabile, **è sempre applicata la sanzione pecuniaria.**

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità della Società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della Società.

2.1.7 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

- **il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.**

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono normalmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi. Esse possono essere applicate anche *in via cautelare*, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

2.1.8 La confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente.

2.1.9 La pubblicazione della sentenza di condanna

Consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese della Società, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

Tutte le sanzioni hanno natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale. Il quadro sanzionatorio stabilito dal Decreto è molto severo, sia perché le sanzioni pecuniarie possono essere molto elevate, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare severamente l'esercizio normale delle attività della Società, precludendole una serie di affari. Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

La condanna definitiva dell'Ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'Ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

2.2 L'adozione del Modello da parte di SET Sviluppo e Tecnologia SRL

In osservanza delle disposizioni del Decreto, il Consiglio di Amministrazione, con delibera apposita, ha adottato il presente Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello idoneo a prevenire reati in genere e, in particolare, quelli richiamati al successivo paragrafo "Reati rilevanti per SET Sviluppo e Tecnologia SRL".

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione, oltre che degli spunti operativi citati nei paragrafi precedenti.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolare, sono stati oggetto di analisi:

- la storia della Società;
- il contesto societario,
- l'attività a tutt'oggi svolta,
- l'organigramma aziendale,
- il sistema delle procure e delle deleghe
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto inoltre:

- all'individuazione delle attività sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società tramite audit interni e sentendo il parere dei responsabili di funzione delle sedi operative appartenenti alla Società (sede legale: Breno (BS) - Via Moro, 28 – Sede Operativa: Cinisello Balsamo (MI) - Via Cilea, 37

– Sede Operativa Cinisello Balsamo (MI) - Via Paisiello, 110) sono state così individuate le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;

- all'identificazione di principi e regole di prevenzione: alla luce dei risultati della precedente fase, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la SET Sviluppo e Tecnologia SRL. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

I risultati dell'analisi sopra descritta, ivi comprese le osservazioni che hanno consentito alla SET Sviluppo e Tecnologia SRL di individuare protocolli specifici per specifiche aree a rischio, costituiscono presupposto e parte integrante del presente Modello.

2.3 Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello la SET Sviluppo e Tecnologia SRL intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli interni già esistenti.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione dei reati contemplati dal Decreto. Il Modello si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone altresì le seguenti finalità:

- un'adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato della SET Sviluppo e Tecnologia SRL, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati;
- la diffusione di una cultura d'impresa improntata alla legalità: SET Sviluppo e Tecnologia SRL, infatti, condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- la diffusione di una cultura del controllo;
- un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- misure idonee ad eliminare tempestivamente, nei limiti del possibile, eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati.

2.4 Modello e Codice Etico

La SET Sviluppo e Tecnologia SRL ha approvato un proprio Codice Etico. Esso è strumento per natura, funzione e contenuti differente dal presente Modello. Ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale. Il Codice Etico indica i principi di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi ed è coerente con quanto riportato nel presente Modello.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale. Il Codice Etico della SET Sviluppo e Tecnologia SRL costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto. Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello.

2.5 Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della SET Sviluppo e Tecnologia SRL.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'OdV, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera dell'ufficio ambiente e sicurezza sulla base delle informazioni fornite dalle stesse funzioni aziendali interessate. L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

2.6 Reati rilevanti per SET Sviluppo e Tecnologia SRL

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, **si considerano rilevanti unicamente i reati presupposto di cui all'art. 25 - septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)**. Per i reati presupposto sopra richiamati si rimanda alla **PARTE SPECIALE - 1** "Norme e regole di comportamento per la tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro", richiamata in calce a codesto documento.

2.7 Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società SET Sviluppo e Tecnologia SRL o in una sua unità organizzativa autonoma (Cinisello Balsamo (MI) - Via Cilea, 37; **Cinisello Balsamo (MI) - Via Paisiello, 110**);
- a tutti coloro che collaborano con la Società SET Sviluppo e Tecnologia SRL in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.).

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione. Il presente Modello costituisce regolamento interno della SET Sviluppo e Tecnologia SRL, vincolante per la medesima.

2.8 Organismo di Vigilanza⁴

2.8.1 Funzione

In attuazione del Decreto, è istituito dalla Società un OdV, dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività

⁴ L'articolo 30, comma 4, del D.lgs. n. 81/2008 dispone che: " ... 11 modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico". Qualora un'azienda si sia dotata di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme ai requisiti delle Linee Guida UNI-INAIL o delle BS OHSAS 18001:2007, essa attua il proprio sistema di controllo secondo quanto richiesto al comma 4 dell'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008, attraverso

svolta dalla Società e dei relativi profili giuridici. L'OdV è contattabile in ogni momento per ogni motivo inerente alla sorveglianza sull'applicazione del Modello (e di ogni parte accessoria, quale a puro titolo esemplificativo il Codice Etico e il Codice Disciplinare e di Condotta) all'indirizzo mail: ufficio-odv@ocsai.org.

L'OdV ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti e dei fornitori della SET Sviluppo e Tecnologia SRL;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della SET Sviluppo e Tecnologia SRL;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutamenti della struttura e organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

Nello specifico si rimanda al "Regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza".

2.8.2 Nomina, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

L'OdV è composto, nel rispetto dei requisiti di cui al punto precedente.

L'incarico, quando formalmente accettato dal soggetto nominato, è reso noto a tutti i livelli aziendali mediante apposita comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica per tre anni. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

2.8.3 Requisiti di eleggibilità

Ciascun componente dell'OdV deve essere dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto.

Costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di membro dell'OdV:

- la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- la condanna passata in giudicato per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto.

2.8.4 Revoca, decadenza e recesso

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità cui al precedente paragrafo;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con la Società;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dall'attività per un periodo superiore a sei mesi

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del componente dell'OdV divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione, e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

Oltre alla perdita dei requisiti di eleggibilità, costituiscono cause di decadenza dall'incarico:

- la rinuncia;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. In caso di decadenza, recesso o impossibilità sopravvenuta ad esercitare le funzioni di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

2.8.5 Convocazione e svolgimento delle attività

L'OdV si riunisce secondo le modalità del "Regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza". Le riunioni si svolgono presso la sede operativa della SET Sviluppo e Tecnologia SRL in Cinisello Balsamo (MI) - Via Cilea, 37.

2.8.6 Poteri

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo. All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'OdV svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. In particolare:

- si coordina con l'ufficio ambiente e sicurezza per gli aspetti relativi alla formazione del personale;
- si coordina con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'OdV, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è dotato dei seguenti poteri e doveri, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- b) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società;
- c) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a collaboratori, consulenti, e in genere a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al precedente paragrafo sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- d) ricevere periodicamente informazioni dai responsabili di funzione delle attività a rischio, di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- e) avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società;
- f) avvalersi di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche, in particolare, in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- g) proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione delle sanzioni di cui all'allegato "Codice Disciplinare e di Condotta";
- h) sottoporre il Modello a verifica periodica e se necessario proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche o aggiornamenti;
- i) redigere, una o più relazioni scritte al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati al successivo paragrafo, con periodicità stabilita nel proprio Regolamento Operativo;
- j) informare il Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività;

- k) individuare e aggiornare periodicamente il Modello nonché determinare le modalità di comunicazione del medesimo alle parti interessate.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV stesso. Le modalità con le quali vengono svolte le attività sopra richiamate sono descritte nel "Regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza".

Il potere di verifica e di controllo non può essere utilizzato dall'OdV per ingerirsi nelle responsabilità dei soggetti nominati ai sensi delle leggi di settore, ma esclusivamente allo scopo di verificare l'effettiva applicazione delle regolamentazioni vigenti.

2.8.7 Flussi informativi

Ogni incontro deve essere oggetto di specifico processo verbale e tale verbalizzazione deve essere trascritta sul Libro delle Adunanze dell'Organismo di Vigilanza che deve essere sottoscritto dagli eventuali intervenuti.

Dal processo verbale devono sempre emergere:

- le informazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza;
- le richieste di informazioni fatte dall'Organismo di Vigilanza e le risposte da questo ricevute, anche se negative.

Le informazioni, che hanno per oggetto il Modello sono descritte nel "Regolamento operativo dell'Organismo di Vigilanza".

Proprio per quanto riguarda i flussi informativi, in seno al modello, dovranno pervenire all'OdV costituito in SET Sviluppo e Tecnologia SRL, per il tramite dell'indirizzo mail ufficio-ODV@ocsai.org tassativamente tutte le informazioni nell'elenco (non esaustivo), divise per aree di rischio.

In tema di sicurezza sul lavoro ed igiene industriale:

- a. Tutte le modifiche effettuate al sistema di gestione della sicurezza (procedure, istruzioni, politica) e tutte le modifiche avvenute al Documento di Valutazione dei Rischi ex art. 17, D.lgs. n. 81/2008 o, comunque, esito della valutazione dei rischi (tempestivamente);
- b. evento ex artt. 589 e 590 c.p. (tempestivamente);
- c. report statistiche sugli infortuni (frequenza semestrale);
- d. report sull'attuazione della formazione obbligatoria e non (frequenza semestrale);
- e. report sull'andamento della sorveglianza sanitaria (frequenza annuale, a meno di aggiornamenti tempestivi circa eventuali inadempienze);
- f. report su modifiche organigramma sicurezza (tempestivamente);
- g. report su andamento attività manutentive (frequenza che si stabilisce in prima istanza come trimestrale, in dipendenza alla tipologia e complessità aziendale);
- h. report su monitoraggio livelli di esposizione (es. rumore, campi elettromagnetici, tempestivamente in dipendenza alle scadenze previste dal monitoraggio già in essere);
- i. report su esiti della Riunione ex art. 35 (tempestivamente);
- j. report su audit interni ed esterni ed ispezioni della P .A. (tempestivamente).

Le segnalazioni di violazioni al Modello, provenienti dall'esterno verso l'OdV, sono conservate a cura dell'OdV medesimo in un archivio cartaceo o informatico, di cui viene garantita la riservatezza dei dati ivi contenuti (si veda anche la trattazione dell'argomento *Whistleblower* nel Codice Disciplinare e di Condotta). Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché lo informi in merito alle attività svolta dall'ufficio.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività. La SET Sviluppo e Tecnologia SRL adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV. E' vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettua in mala fede segnalazioni non veritiere.

2.9 Sistema sanzionatorio⁵

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello. L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'OdV, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del Consiglio di Amministrazione titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società. Valutata la violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Al fine di rendere esecutivo, efficace e opponibile il presente Modello anche ai fornitori di beni e servizi di SET Sviluppo e Tecnologia SRL, si raccomanda di prevedere le seguenti clausole contrattuali, nell'ordine indicato e nella posizione che il consulente legale della Società riterrà più opportuna.

Una clausola di impegno della controparte al rispetto del Modello 231, del Codice Etico della Committenza e degli ulteriori Protocolli che saranno forniti.

Esempio di clausola:

⁵ Dalla Circolare MLPS 11.07.2011: "[...] L'azienda dovrà, inoltre, definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda stessa. Perché tali modalità siano applicabili l'azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti⁴ ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso. [...]"

"Obbligo di rispettare il Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001, il Codice Etico, il Codice Disciplinare e di Condotta di SET Sviluppo e Tecnologia SRL e manleva.

[Controparte] è a conoscenza che la SET Sviluppo e Tecnologia SRL ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001, con i relativi "Codice Etico" e sistema disciplinare indicato nel "Codice Disciplinare e di Condotta", che dichiara di aver letto dal sito aziendale e che dichiara di aver compreso.

[Controparte] aderisce ai principi al suddetto Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché ai suoi allegati e si impegna a rispettarne i contenuti, i principi, le procedure e, più in generale, ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel D.lgs. n. 231/2001 e sue successive modifiche ed integrazioni e riportate nel predetto Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si impegna altresì a rispettare e a far rispettare ad eventuali suoi collaboratori, tutti i principi contenuti nella suddetta documentazione ed i Protocolli comportamentali previsti dalla SET Sviluppo e Tecnologia SRL ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 ed allegati al presente contratto. La violazione delle regole previste dai sopraccitati documenti rappresenteranno grave inadempimento contrattuale.

[Controparte] manleva la SET Sviluppo e Tecnologia SRL fin d'ora per eventuali sanzioni o danni dovessero derivare a quest'ultima quale conseguenza della violazione dei sopraccitati documenti da parte di [Controparte] o di suoi eventuali collaboratori."

Una clausola risolutiva del contratto per colpa della controparte in favore della Committenza per i casi in cui la controparte violi i principi e precetti dei documenti richiamati dal contratto, con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni.

Esempio di clausola:

"Clausola Risolutiva.

Qualora {Controparte}, o suoi eventuali collaboratori, violi i precetti citati nel punto precedente, nonché in caso di commissione di reati presupposto del D.lgs. n. 231/2001 da parte di [Controparte] o di suoi eventuali collaboratori, SET Sviluppo e Tecnologia SRL potrà risolvere il presente contratto con comunicazione da inviarsi a mezzo raccomandata A/R o PEC. La risoluzione avrà effetto immediato a decorrere dalla data di ricezione della comunicazione. La Società SET Sviluppo e Tecnologia SRL potrà inoltre agire per il risarcimento di eventuali danni patiti o patienti."

Una clausola in funzione della quale l'Organismo di Vigilanza della SET Sviluppo e Tecnologia SRL, anche per mezzo delle Funzioni aziendali o di Terzi incaricati, possa effettuare controlli e verifiche.

Esempio di clausola:

"Controlli ex D.lgs. n. 231/2001.

[Controparte] si rende disponibile a permettere l'esecuzione di controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza ex art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 della SET Sviluppo e Tecnologia SRL, previo accordo in merito alle tempistiche. I controlli dovranno rispettare la normativa giuslavoristica e la legge sulla protezione dei dati personali.

[Controparte] è informata e accetta che i controlli possano essere eseguiti anche per mezzo delle funzioni aziendali della SET Sviluppo e Tecnologia SRL o di terzi specialisti incaricati."

Una clausola di impegno della controparte a segnalare all'Organismo di Vigilanza della Committenza violazioni dei principi contenuti nei documenti sopraccitati

Esempio di clausola:

"Segnalazioni ex D.lgs. n. 231/2001.

*[Controparte] si impegna a segnalare all'Organismo di Vigilanza della SET Sviluppo e Tecnologia SRL casi di violazioni dei principi contenuti in tutti i documenti sopraccitati, secondo le modalità indicate nel Codice Etico e nei Protocolli allegati al contratto. Le segnalazioni dovranno essere inviate tempestivamente all'indirizzo mail ufficio-ODV@ocsai.org mettendo nell'oggetto **segnalazione di sospetta violazione del MOG di SET Sviluppo e Tecnologia SRL** seguito, se voluto, dal nome della Controparte che effettua la segnalazione"*

Con riferimento ai contratti già conclusi e in essere, sarà facoltà della SET Sviluppo e Tecnologia SRL provvedere, laddove possibile, alla stipula di *side-letter* o integrazioni con i contenuti sopra citati.

Ulteriori Clausole Contrattuali possono essere previste all'interno di procedure, protocolli o istruzioni alleati al Modello, alle quali si rimanda.

2.10 Comunicazione e formazione

SET Sviluppo e Tecnologia SRL si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri.

Il Modello è comunicato attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società. **L'OdV verifica le modalità di comunicazione.**

La Società SET Sviluppo e Tecnologia SRL si impegna ad attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del *Codice Etico*, del *Codice Disciplinare e di Condotta* e del *Modello* da parte di tutti i dipendenti.

La formazione è strutturata in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione di SET Sviluppo e Tecnologia SRL, in stretta cooperazione con l'OdV.

PARTE SPECIALE

E REATI PRESI A PRESUPPOSTO

PER L'APPLICAZIONE DEL MODELLO

DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

3 PARTE SPECIALE 1

3.1 Norme e regole di comportamento per la tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro

3.1.1 Art. 25-septies D.lgs. 231/2001:

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una rata non superiore a sei mesi.

La tematica di prevenzione e repressione dei reati presupposti è svolta utilizzando schemi, procedure e istruzioni specifiche, giudicati idonei per la realtà aziendale e le attività svolte da SET Sviluppo e Tecnologia SRL

In particolare trovano applicazioni sistemi di controllo periodico basati sui seguenti documenti⁶:

- Scheda Analisi Iniziale
- Piano di Miglioramento – Modulo pianificazione obiettivi e attuazione della politica
- Elenco Normativa Applicabile
- Schede di Manutenzione di impianti, macchine e attrezzature
- Scheda Consegna/Gestione Dpi
- Programma annuale di Formazione, Informazione e Addestramento e relativo Registro Presenze Partecipanti
- Schede Personali “Scheda formazione/informazione/addestramento Lavoratore”
- Elenco Documentazione Obbligatoria
- Procedura di Monitoraggio e Moduli Rilevazione: Situazione Pericolosa – Incidente – Non Conformità - Infortunio
- Piano di Monitoraggio
- Programma degli audit interni e Piano di Audit, relativi Verbali di Audit
- Riesame Periodico del Modello Organizzativo
- Verbali di Riunione Periodica ex art. 35 D.lgs. 81/08
- Procedura di Valutazione dei Rischi e aggiornamento della valutazione

Sono implementati e condotti periodici audit di controllo documentale (c.d. *Compliance Normativa*) e di controllo operativo, volti a verificare la sussistenza dei requisiti di legalità, prontezza di risposta alle emergenze, liceità delle attività svolte, rispetto delle buone pratiche e dello stato dell'arte in tema di prevenzione degli infortuni e tutela

⁶ Documentazione ispirata alla pubblicazione del MLPS “*Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese*” e alle “*Linee Guida UNI INAIL per un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro settembre 2001*”

della salute dei prestatori di lavoro e di ogni soggetto che graviti a diverso titolo (dal semplice visitatore al fornitore) nella sfera organizzativa e operativa di SET Sviluppo e Tecnologia SRL.

La refertazione, gli esiti degli audit e le impressioni sul grado di fedeltà del Modello al dettato legislativo e agli scopi previsti dalla Società saranno periodicamente comunicati in modo formale al Consiglio di Amministrazione di SET Sviluppo e Tecnologia SRL, con modalità descritte nel Regolamento Operativo dell'Organismo di Vigilanza.

È utile in questa parte del documento, assodata l'importanza che SET Sviluppo e Tecnologia SRL confida nel proprio Modello per prevenire i reati contro la persona commessi in violazione di norme antinfortunistiche, riportare quanto è previsto nello specifico Articolo 30 del Testo Unico di Sicurezza sul Lavoro⁷

Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4 Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. [... omissis ...].

⁷ Il D.Lgs. 81/08 è spesso chiamato Testo Unico di Sicurezza sul Lavoro o, più semplicemente, TUSL

Considerata la presunzione di conformità declamata dall'art. 30 del Testo Unico, ripresa nella Circolare MLPS 11.07.2011, si ribadisce quanto espresso nelle fasi iniziali di questo documento, ovvero che per le procedure e le istruzioni di lavoro, per il sistema degli audit e dei controlli atti a garantire la piena efficienza del Modello, la SET Sviluppo e Tecnologia SRL intende utilizzare a supporto la norma British Standard OHSAS 18001:2007 e la Linee guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001.

3.2 INTEGRAZIONE DEL MODELLO predisposto in data 29/12/2017

EX D. LGS. N. 231/2001

REATI DI CORRUZIONE TRA PRIVATI

Corruzione tra privati (art. 2635, terzo comma, c.c.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni.

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.

3.2.1 Potenziali aree di attività a rischio

Il rischio di commissione del reato di corruzione tra privati contemplato nella presente Parte Speciale può realizzarsi principalmente nelle seguenti aree (attività, funzioni, processi):

1. Rapporti con clienti (c.d. ciclo attivo) o fornitori (c.d. ciclo passivo).
2. Selezione e assunzione del personale.
3. Rapporti con banche/finanziarie/creditori.

3.2.2 Possibili condotte illecite

Con riferimento al punto *sub* 1), all'interno del ciclo attivo, il reato di corruzione tra privati potrebbe essere commesso da parte di un membro del C.d.A. (**apicali**) e/o di Responsabili della Funzione interessata (**sottoposti**), nonché da sottoposti alla direzione e alla vigilanza di tali soggetti (**sottoposti**):

- i) nella vendita di beni ad altra società, con lo scopo di ottenere dal cliente la conclusione di un contratto;
- ii) nell'esecuzione di prestazioni di servizi ad altra società, al fine di corrompere un concorrente durante la partecipazione a una "gara privata" affinché lo stesso presenti condizioni peggiori.

Nel ciclo passivo, invece, il reato di corruzione potrebbe essere integrato nei confronti dei fornitori della Società per ottenere beni/servizi a migliori condizioni e/o a prezzi più favorevoli.

Per quanto riguarda, invece, il punto *sub 2*), la corruzione potrebbe essere commessa mediante l'assunzione da parte della Società di persone a conoscenza di segreti industriali di Società concorrenti al fine di ottenere la rivelazione di tali segreti.

Con riferimento, infine, al punto *sub 3*), il reato potrebbe essere commesso, da un lato, nei rapporti con le banche, mediante la corruzione di funzionari per ottenere benefici economici, dall'altro, nei rapporti con le finanziarie, tramite la corruzione di un dipendente al fine di evitare che la Società sia segnalata alla Unità Informazione Finanziaria (U.I.F.).

Da ultimo, il reato di corruzione potrebbe integrarsi nei rapporti con i creditori con lo scopo di concludere transazioni più vantaggiose per la Società ovvero al fine di ritardare l'azione esecutiva.

Principi procedurali e regole di comportamento per la prevenzione del rischio specifico in relazione alla realtà aziendale.

Taluni principi procedurali di comportamento possono essere idonei a minimizzare il rischio di reato oggetto della presente sezione: **la procedura di selezione del personale, la procedura di gestione degli omaggi, la procedura di gestione della tesoreria, e la formalizzazione di un sistema di deleghe e procure per la gestione dei rapporti con le banche** (per citare le principali).

Occorre, altresì, prevedere un'apposita procedura concernente la "*selezione dei fornitori*" e una avente ad oggetto la "*gestione dei rapporti con i creditori*", nonché, infine, occorre prevedere una procedura finalizzata alla regolamentazione dei "*rapporti con gli enti certificatori*".

Al fine, poi, di garantire il più possibile la prevenzione (*rectius* la riduzione massima) del compimento da parte dei Destinatari del Modello di azioni che possono concretizzare la fattispecie contemplata nella presente Parte Speciale, la Società deve adottare e predisporre una serie di principi generali di comportamento, fermo restando il rigoroso rispetto del Modello, del Codice Etico e delle procedure sopra "suggerite".

In particolare, ai destinatari è fatto divieto di:

- **Accettare Regalie, Omaggi E Intrattenimenti**

I collaboratori sono tenuti a non accettare, direttamente o indirettamente, omaggi, regalie e intrattenimenti che potrebbero influenzare o essere interpretati come un'influenza sulle decisioni commerciali. I collaboratori non dovrebbero in alcun caso sollecitare regali o favori da persone, ditte o società con le quali l'Azienda interagisce o potrebbe interagire. Il collaboratore può ricevere omaggi da terzi con i quali l'Azienda interagisce o potrebbe interagire, nella misura in cui è dimostrata una chiara intenzione commerciale e nessuna intenzione o sospetto di voler impropriamente influenzare il collaboratore. Devono essere evitati e rifiutati omaggi, regalie e intrattenimenti che influenzano o sembrano poter influenzare il giudizio del collaboratore. Possono essere accettati regalie, omaggi e intrattenimenti che rientrano nella concezione comune di gentilezza e di un atteggiamento commerciale responsabile. Ci sono casi in cui rifiutare un regalo di valore potrebbe essere offensivo nei confronti della persona che lo offre. Tale caso si verifica, in particolare, quando il collaboratore è ospite in un altro paese e il regalo è qualcosa che viene offerto tradizionalmente in un contesto ufficiale o di altro tipo. In tali casi il collaboratore può accettare il regalo offertogli a nome dell'Azienda, informarne il superiore e consegnarlo all'Azienda.

- **Offrire Regalie, Omaggi E Intrattenimenti**

Allo stesso modo, i collaboratori non possono, direttamente o indirettamente, offrire regalie, omaggi e intrattenimenti che potrebbero influenzare in maniera impropria o essere percepiti come tentativo di influenzare in maniera impropria le decisioni aziendali. Il collaboratore può fare omaggi a terzi con i quali l'Azienda interagisce o potrebbe interagire, nella misura in cui è dimostrata una chiara intenzione commerciale e nessuna intenzione o sospetto di voler esercitare influenza in maniera impropria. Non è consentito offrire omaggi, regalie e intrattenimenti che influenzino o sembrino poter influenzare in maniera

impropria il giudizio della parte che li riceve. Possono essere offerti regalie, omaggi e intrattenimenti che rientrano nella concezione comune di gentilezza e di un atteggiamento commerciale responsabile.

- **Correttezza nella gestione dei rapporti aziendali**

Ogni collaboratore si impegna ad agire in maniera corretta nei confronti di clienti, fornitori, concorrenti e collaboratori dell'Azienda. A nessun collaboratore è consentito trarre vantaggio da altri in maniera scorretta tramite manipolazione, dissimulazione, abuso di informazioni privilegiate, travisamento di fatti accaduti o altri comportamenti non corretti.

- **Conflitti nei rapporti con fornitori o prestatori di servizi**

L'Azienda incoraggia i buoni rapporti con i fornitori. I collaboratori tuttavia non possono trarre vantaggi personali, né direttamente né indirettamente, da acquisizioni di beni o servizi per o dall'Azienda. I collaboratori che hanno tra le loro responsabilità gli acquisti (sia di merce che di attrezzature, servizi, beni immobili o altro) o che hanno contatto con fornitori o prestatori di servizi, non possono sfruttare la propria posizione per ottenere vantaggi personali. Allo stesso modo, nel caso in cui diventi necessario usufruire dei servizi di un individuo o di una società per fornire consulenza o rappresentare l'Azienda, si dovrà prestare particolare attenzione al fatto che non esistano conflitti di interesse tra l'Azienda e la persona o società nominata. In nessun caso il collaboratore può ricevere denaro in contante o simili da fornitori, consulenti, agenti o altri fornitori di servizi, né in maniera diretta né indiretta.

Campioni. È pratica commerciale comunemente accettata che, entro i termini stabiliti dalla legge, i venditori distribuiscano campioni a potenziali acquirenti. L'Azienda stabilisce che, nei limiti necessari a valutare adeguatamente nuovi prodotti e comunque sempre a nome dell'Azienda, soltanto ai collaboratori responsabili dell'acquisto di tali prodotti è consentito accettare campioni di essi in piccole quantità.

- **Corrispondere “*facilitation payments*”,** ovvero i pagamenti di modico valore non ufficiali, effettuati allo scopo di velocizzare, favorire o assicurare l'effettuazione di un'attività di *routine* o comunque prevista nell'ambito dei doveri dei soggetti privati con cui la Società si relaziona;

- **Utilizzare fondi o mezzi personali** allo scopo di aggirare l'applicazione dei contenuti della Presente Parte Speciale;

- **Sottoscrivere contratti superiori al valore soglia** indicato nella procura specifica, ove non autorizzati per iscritto dai vertici.

- **Rispetto delle leggi anticorruzione**

L'Azienda si è impegnata e continuerà a impegnarsi a condurre le proprie operazioni e attività in tutti i paesi nel pieno rispetto della forma e della sostanza delle leggi che vietano la corruzione di terze parti inclusi funzionari di governo, dipendenti, funzionari di partiti politici e candidati politici. Nessun funzionario, dipendente, agente, fornitore o consulente dell'Azienda può offrire o elargire pagamenti e/o consegnare o promettere oggetti di valore a funzionari di governo, candidati politici o membri di partito per indurli a influenzare decisioni o atti che aiutino l'Azienda, sue consociate o sue divisioni a confermare o ottenere l'appalto. Inoltre ogni funzionario, impiegato, agente, distributore e consulente è tenuto dall'Azienda a tenere libri contabili, documentazioni e note di spesa che provino in maniera accurata e corretta tutte le transazioni e trasferimenti di denaro dell'Azienda. Le attività tra aziende sono particolarmente soggette a rientrare nell'ambito delle leggi anticorruzione. Di conseguenza, il personale dell'Azienda è tenuto ad agire con la massima cautela nei propri affari con altre aziende e ad assicurarsi che doni, regalie o intrattenimenti offerti o ricevuti non influenzino in maniera scorretta decisioni commerciali né possano essere percepiti come tali. È importante tener presente che le norme in materia di corruzione potrebbero essere applicate anche a pagamenti fatti da agenti, subappaltatori o terzi che agiscono a nome dell'Azienda, se questi vengono interpretati come pagamenti compiuti al fine di ottenere vantaggi per l'Azienda. L'Azienda potrebbe subire conseguenze legali, anche se nessuno all'interno dell'Azienda era a conoscenza di tali pagamenti. È dunque

fondamentale che i collaboratori rispettino la politica anticorruzione dell'Azienda. Il mancato rispetto delle norme in materia di corruzione potrebbe avere conseguenze disastrose per l'Azienda e per i suoi collaboratori. Una violazione da parte di un collaboratore può provocare sanzioni di milioni di sterline o euro a carico dell'Azienda e può avere conseguenze legali, non da ultimo multe e addirittura il carcere, per il collaboratore e per il personale apicale dell'Azienda. Situazioni pregiudizievoli in termini di anticorruzione possono crearsi in diversi contesti, incluse le seguenti attività elencate a titolo esemplificativo:

- quando si organizzano viaggi, alloggi, pasti, intrattenimenti o cortesie simili per funzionari di governo;
- quando si elargiscono regali a funzionari o dipendenti di governo;
- quando si danno contributi a funzionari di governo, partiti o candidati politici
- quando si collabora con enti di vigilanza governativi per ottenere licenze, permessi o altre autorizzazioni;
- quando si riserva un trattamento di liberalità a funzionari di governo;
- quando si realizza un appalto con un organismo statale o si concorre per ottenerlo;
- quando si impiegano funzionari di governo e
- quando si ricorre all'ausilio di terzi per assistere alle attività sopracitate.

Come dimostrato da questo elenco, la problematica riguardante etica e corruzione è molto ampia e copre un gran numero di attività nei rapporti con organismi di governo. Di conseguenza, il personale dell'Azienda deve essere a conoscenza degli obblighi derivanti dalla politica anticorruzione. Prima di offrire regali, viaggi, intrattenimenti, trattamenti di liberalità o qualunque altra cosa di valore, anche se minimo, a terzi parti inclusi funzionari di governo, dipendenti, membri di partito o candidati politici, dipendenti e/o rappresentanti di unità di business, i collaboratori devono assicurarsi che il loro atteggiamento rispetti la politica e le procedure aziendali in materia.

Inoltre, ogni attività svolta nelle aree sensibili sopra indicate, deve essere accuratamente e regolarmente riflessa nei documenti contabili.

È, infatti, responsabilità della Società redigere documenti contabili che riflettano con un dettaglio ragionevole ciascuna operazione, nonché stabilire e eseguire controlli adeguati al fine di garantire che:

- le operazioni siano effettive ed eseguite solo a fronte di un'autorizzazione del *management*;
- le operazioni siano registrate al fine di permettere la redazione del bilancio in conformità con i principi contabili di riferimento;
- il valore dei beni inserito a bilancio sia riscontrato, con una certa periodicità, con gli inventari e siano adottate appropriate misure in riferimento alle differenze riscontrate.

Nessuna pratica qualificabile come di natura corruttiva, inclusi i *facilitation payments*, può essere giustificata o tollerata per il fatto che essa è "consuetudinaria" nel settore di *business* o nel Paese nel quale l'attività è svolta.

Non è consentito imporre o accettare alcuna prestazione ove la stessa può essere realizzata, solamente, pregiudicando i valori ed i principi del Codice Etico o violando le procedure del Modello applicabili e le normative.

Presidi di controllo e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è svolta in stretta collaborazione con i vari responsabili delle Aree interessate alla presente Parte Speciale. Pertanto, dovranno essere previsti flussi informativi costanti tra tali soggetti e l'OdV al fine di ottimizzare le attività di verifica.

I controlli effettuati dall'OdV sono diretti a verificare la conformità delle attività aziendali ai principi espressi nella presente Parte Speciale e, in particolare, alle procedure interne in essere e a quelle che saranno adottate in futuro, in attuazione della presente Parte Speciale.