



# **Sangalli Vetro**

**Porto Nogaro**

---

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI  
DEL DECRETO LEGISLATIVO  
8 GIUGNO 2001, n. 231**

---

**PARTE GENERALE**

## INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA .....	1
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche.....	1
1.1.1 <i>La responsabilità dell'ente</i> .....	2
1.1.2 <i>I reati previsti dal D.Lgs.231/01</i> .....	2
2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICODELL'ENTE.....	8
2.1 Le sanzioni in generale.....	8
2.1.1 <i>Le sanzioni pecuniarie</i> .....	8
2.1.2 <i>Le sanzioni interdittive</i> .....	9
2.1.3 <i>La confisca</i> .....	10
2.1.4 <i>La pubblicazione della sentenza di condanna</i> .....	10
2.1.5 <i>Le misure cautelari</i> .....	11
3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA.....	13
3.1 I modelli di organizzazione e gestione in generale e l'Organismo di Vigilanza .	13
3.2 Le linee guida di Confindustria .....	13
4. IL PRESENTE MODELLO.....	16
4.1 Sangalli Vetro Porto Nogaro S.p.A.: la sua storia e la sua <i>mission</i> .....	16
4.2 Le finalità del presente Modello.....	17
4.3 Il concetto di rischio accettabile.....	18
4.4 La costruzione del Modello e la sua adozione .....	18
4.5 La struttura del Modello .....	20
4.6 I documenti connessi al Modello .....	22
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24

5.1	Composizione dell'Organismo di Vigilanza .....	24
5.2	Cessazione dalla carica.....	25
5.3	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	26
5.4	Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza.....	27
5.5	Poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	29
5.6	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	30
6.	FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO E DIFFUSIONE DELLO STESSO NEL CONTESTO AZIENDALE .....	33
7.	SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSEVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONE RICHIAMATE .....	35
7.1	Rapporti con altri soggetti.....	35
7.2	Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio .....	35
7.3	Sanzioni.....	36
7.3.1	<i>Amministratori</i> .....	36
7.3.2	<i>Sindaci</i> .....	36
7.3.3	<i>Lavoratori dipendenti</i> .....	36
7.3.4	<i>Dirigenti</i> .....	37
7.3.5	<i>Terzi</i> .....	37
8.	REGISTRO DELLE VIOLAZIONI E DELLE SANZIONI .....	38

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora innanzi, per brevità, anche "il Modello") dà attuazione all'art. 6, 3° comma, del decreto legislativo 231/2001.

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 e di alcune parti speciali che contengono i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione di quei reati indicati dal decreto che sono stati ritenuti come potenzialmente rilevanti nell'ambito dello svolgimento delle attività di Sangalli Vetro Porto Nogaro SpA (d'ora innanzi, per brevità, "SVPN" o la Società). 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. Affinché i destinatari del presente modello possano meglio comprenderne i contenuti e le finalità, si ritiene utile illustrare brevemente la disciplina contenuta nel decreto 231/2001.

## **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA**

### **1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 che ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (d'ora innanzi, per brevità, il "**D. Lgs. n. 231/01**" o il "**Decreto**"), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D. Lgs. 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche (d'ora innanzi, per brevità, il/gli "**Ente/Enti**") che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Questo tipo di responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto.

L'articolo 4 del Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, può sussistere la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

### 1.1.1 La responsabilità dell'ente

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: d'ora, innanzi, per brevità, i "**Soggetti Apicali**");
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi, per brevità, i "**Soggetti Sottoposti**").

A questo proposito, giova rilevare che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaborator*"<sup>1</sup>.

### 1.1.2 I reati previsti dal D. Lgs. 231/01

- (i) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione ex articoli 24 e 25 del Decreto ed in particolare:
  - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
  - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
  - truffa aggravata in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
  - 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.);
  - concussione (art. 317 c.p.);
  - corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
  - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
  - corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
  - corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);

---

<sup>1</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.; Bassi – Epidendio, *Enti e responsabilità da reato*, Milano, 2006, pag. 158 e ss.; Zanardi – Baggio – Rebecca, *Responsabilità amministrativa delle imprese*, Il Sole 24 Ore, 2008. In giurisprudenza, di particolare interesse l'ordinanza del GIP Salvini, emessa in data 27 aprile 2004, nella quale uno dei soggetti autori dei reati da cui è derivata la responsabilità amministrativa dell'ente, ovvero un consulente della società impiegata – quindi estraneo all'organigramma aziendale – è stato considerato soggetto sottoposto.

- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  - peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis c.p.).
- (ii) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008 n. 48, recante la ratifica e l'esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa di Budapest sulla criminalità informatica, così come previsti dall'articolo 24-bis del Decreto, ed in particolare:
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
  - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
  - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
  - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
  - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
  - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
  - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
  - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
  - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
  - documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
  - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.).
- (iii) Delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 24-ter, ed in particolare:
- associazione per delinquere (art. 416 c.p. ad esclusione del 6° comma);
  - associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12, D. Lgs. n. 286/1998 (art. 416, 6° comma, c.p.);
  - associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
  - delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
  - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);

- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
  - sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
  - 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, 2° comma, lett. a), n. 5, c.p.p.).
- (iv) Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 406, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-bis, successivamente modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, ed in particolare:
- 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 valore 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 marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
  - introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.c).
- (v) Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-bis.1, ed in particolare:
- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
  - illecita concorrenza con minaccia 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.);
  - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

(vi) Reati in materia societaria introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-ter ed in particolare:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle 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 (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

(vii) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quater, ed in particolare:

- associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- reato di assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.).

(viii) Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7 che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quater.1, ed in particolare, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

(ix) Delitti contro la personalità individuale introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-quinquies, ed in particolare:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (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.);



- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
  - tratta di persone (art. 601 c.p.);
  - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).
- (x) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'articolo 25-sexies, ed in particolare:
- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. a (c.d. "*insider trading*");
  - abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. b (c.d. "*tipping*");
  - abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. c (c.d. "*tuyautage*");
  - manipolazione del mercato (art. 185 TUF).
- (xi) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro, introdotti dalla Legge n.123 del 3 agosto 2007 e recepiti dall'articolo 25-septies del D. Lgs. n. 231/01, successivamente modificato dall'articolo 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ed in particolare:
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
  - lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
- (xii) Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-octies ed, in particolare:
- 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.).
- (xiii) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-novies, ed in particolare i reati previsti nelle seguenti disposizioni di legge:
- art. 171, 1° comma, lett. a-bis), e 3° comma, Legge n. 633/1941;
  - art. 171-bis, 1° e 2° comma, L. n. 633/1941;
  - art. 171-ter, 1° comma, lett. a), b), c), d), e), f), f-bis), h), L. n. 633/1941;
  - art. 171-ter, 2° comma, lett. a), a-bis), b), c), L. n. 633/1941;
  - art. 171-septies, L. n. 633/1941;
  - art. 171-octies, L. n. 633/1941.

(xiv) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.), introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009 n. 116, che ha inserito nel D. Lgs. 231/01 l'articolo 25-*novies*<sup>2</sup>

(xv) Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*", che vengono di seguito elencati<sup>3</sup>:

- associazione a delinquere (articolo 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (articolo 416-bis c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.).

---

<sup>2</sup> Il presente articolo è stato introdotto dall'art. 4, comma 1, della Legge 3 agosto 2009 n. 116, senza tenere conto dell'inserimento di una disposizione con identica numerazione prevista dall'art. 15, comma 7, lettera c) della Legge 23 luglio 2009 n. 99, che ha introdotto i reati indicati al punto xiii).

<sup>3</sup> In particolare, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 16 maggio 2006, n. 146, ricorre il carattere di transnazionalità quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero il reato sia commesso in un determinato Stato ma una parte significativa relativa alla sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato, (iii) ovvero il reato sia commesso in uno Stato e nel reato sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero il reato sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si noti che l'articolo 5 della Decisione Quadro del Consiglio Europeo del 24 ottobre 2008 ha esteso agli enti la responsabilità amministrativa per i reati relativi alla partecipazione ad un'organizzazione criminale, come definiti dall'articolo 2 della stessa Decisione Quadro, a prescindere dalla sussistenza del requisito della transnazionalità. Gli Stati membri devono adeguarsi a queste indicazioni entro l'11 maggio 2010.

## **2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE**

### **2.1 Le sanzioni in generale**

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti: (i) sanzioni pecuniarie, (ii) sanzioni interdittive, (iii) confisca e (iv) pubblicazione della sentenza.

#### **2.1.1 Le sanzioni pecuniarie**

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, e si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

La sanzione pecuniaria è applicata per "quote" e determinata dal giudice, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille (in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti).

Il valore di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato *"sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione"* (articoli 10 e 11, comma 2°, D. Lgs. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *"Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente"*.

L'articolo 12 del D. Lgs. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2  (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;</li> <li>• Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li> </ul>
da 1/3 a 1/2	<p>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; ovvero</li> <li>• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
da 1/2 a 2/3	<p>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e</li> <li>• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

### 2.1.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e sono le seguenti:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate le sanzioni interdittive, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del D. Lgs. 231/01, ossia:

- a) *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione*

*del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative*"; ovvero

b) *"in caso di reiterazione degli illeciti"*<sup>4</sup>.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa qualora l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D. Lgs. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- a) *"l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso"*;
- b) *"l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;
- c) *"l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca"*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *"tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso"* (art. 14, D. Lgs. 231/01).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

### 2.1.3 La confisca

Ai sensi dell'articolo 19 del D. Lgs. n. 231/01, con la sentenza di condanna è sempre disposta la **confisca** – anche per equivalenti – **del prezzo** (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) **o del profitto** (utilità economica immediata ricavata) **del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

### 2.1.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

<sup>4</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, *"si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

Infine, si precisa che il giudice può altresì disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'art. 53 del Decreto; ovvero
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili ed immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario dello Stato, come previsto dall'art. 54 del Decreto.

#### 2.1.5 Le misure cautelari

Il D. Lgs. 231/01 prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p.. La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa

è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del D. Lgs. 231/01.

### **3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

#### **3.1 I modelli di organizzazione e gestione in generale e l'Organismo di Vigilanza**

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (d'ora innanzi, per brevità, l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutte le procedure ed i controlli necessari per limitare il rischio di commissione dei reati che la società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente - all'articolo 6, comma 2 - le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- 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 ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

#### **3.2 Le linee guida di Confindustria**



Sulla base delle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate prima nel maggio 2004 e, successivamente, nel marzo 2008 (di seguito, per brevità, le **"Linee Guida di Confindustria"**).

Il percorso indicato dalle Linee Guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono le seguenti:

- predisposizione di un codice etico che fissi le linee di comportamento generali;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- individuazione e documentazione dei potenziali rischi ed adozione dei relativi strumenti utili a mitigarli;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;
- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- articolazione di un adeguato sistema di controllo e gestione;
- attuazione di un piano di comunicazione e formazione del personale;
- applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società.

Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
  - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
  - documentazione dei controlli;
  - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
  - individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
    - (i) autonomia ed indipendenza;
    - (ii) professionalità;
    - (iii) continuità di azione.
- c) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

## 4. IL PRESENTE MODELLO

### 4.1 Sangalli Vetro Porto Nogaro S.p.A.: la sua storia e la sua *mission*

La famiglia Sangalli si è occupata di vetro sin dal 1896, anno di fondazione dell'Azienda.

La prima attività, avviata a fine '800 dal rag. Giacomo Sangalli, ha riguardato principalmente il commercio di vetro cavo (bottiglie), attività che ha caratterizzato il Gruppo Sangalli per almeno due decenni.

A partire dalla fine della prima guerra mondiale, inizio anni '20, il dottor Arnaldo Sangalli ha rivolto l'interesse dell'azienda di famiglia al vetro piano per edilizia, che ha assunto sempre maggior importanza fino a diventare l'unica attività a partire dalla fine della seconda guerra mondiale, periodo in cui l'attività edilizia in Italia ha avuto un boom di sviluppo.

A fine anni '50 entra in Azienda il dottor Giorgio Sangalli e l'azienda oltre alla tradizionale commercializzazione di prodotti vetrari, si occupa sempre più di vetro trasformato: vetro isolante dal 1968, vetro temperato dal 1980, vetro stratificato dal 1990.

Infine, a partire dal 1999 con la costruzione dell'impianto per la produzione di vetro float e il successivo avvio della produzione, nel 2002, il Gruppo Sangalli acquisisce una dimensione Europea divenendo il secondo produttore indipendente europeo di vetro float.

Ciò che ha determinato e continua a determinare il successo del Gruppo Sangalli è la sua mission:

“Ideare, produrre e commercializzare un prodotto di qualità, in grado di garantire la soddisfazione dei propri Clienti, attraverso il rispetto dell'ambiente e il riconoscimento del lavoro, considerato un grande valore, se non il più importante”.

#### Il modello di governance di SVPN

La Sangalli Vetro Manfredonia S.p.A. è la holding del Gruppo Sangalli e detiene partecipazioni negli altri tre stabilimenti produttivi facenti parte del Gruppo:

- Sangalli Vetro Porto Nogaro;
- Sangalli Vetro Satinato;
- Sangalli Vetro Magnetronico.

Il sistema di corporate governance di SVPN è articolato come di seguito descritto:

L'**assemblea** dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e

straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

Il **Consiglio di Amministrazione** è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, più segnatamente, ha tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali salvo quanto riservato in modo tassativo ai Soci dalla legge o dallo Statuto.

Il **Consiglio di Amministrazione** di SVPN è composto da 5 (cinque) membri tra cui un Presidente Amministratore Delegato.

Il **Collegio Sindacale** è composto da 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti. Al Collegio sindacale è affidato il compito di verificare:

- l'osservanza della Legge e dell'Atto Costitutivo;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e il suo concreto funzionamento.

SVPN ha affidato ad una **Società di Revisione**, iscritta nell'Albo Speciale tenuto dalla Consob, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti

#### Missione

I principi guida del Gruppo Sangalli, sono rimasti immutati dal 1896, anno di avvio dell'attività di commercializzazione del vetro: attenzione verso la crescita professionale dei dipendenti, massima serietà nei confronti dei clienti, alta qualità dei prodotti, salvaguardia e tutela dell'ambiente.

## **4.2 Le finalità del presente Modello**

Il presente Modello tiene conto della realtà imprenditoriale di SVPN e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e di tutti gli altri soggetti interessati, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i dipendenti, i fornitori, consulenti, controparti contrattuali e terzi in genere (d'ora innanzi, per brevità, i **"Terzi"** e, cumulativamente con i Soggetti Apicali, i **"Destinatari"**). Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira SVPN nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il presente Modello è stato predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati e si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- b) rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- c) informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- d) confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti sono sempre e comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società, anche qualora la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio.

#### **4.3 Il concetto di rischio accettabile**

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. E' infatti imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

Fermo restando quanto sopra e tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida di Confindustria, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

#### **4.4 La costruzione del Modello e la sua adozione**

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, nei mesi precedenti l'adozione del Modello, è stato costituito un Gruppo di Lavoro, composto da risorse della Società e supportato da consulenti provenienti da una primaria società di consulenza con specifiche competenze per le materie

rilevanti e oggetto della normativa di riferimento, che ha avuto come scopo lo svolgimento di attività di mappatura delle aree a rischio, nonché di identificazione e valutazione dei rischi e del Sistema di Controllo Interno; sulla base dei relativi risultati, la Società ha redatto il proprio Modello.

La redazione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a)** esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- b)** individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" o strumentali alla commissione dei reati (d'ora innanzi, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato"), operata sulla base dell'esame preliminare del contesto aziendale di cui alla precedente lettera a);
- c)** identificazione, per ciascuna area a rischio, dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- d)** identificazione dei punti di miglioramento nel Sistema di Controllo Interno;
- e)** adeguamento del Sistema di Controllo Interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

In particolare, il Gruppo di Lavoro, ha effettuato un'inventariazione ed una mappatura specifica delle attività aziendali (c.d. risk mapping), principalmente attraverso lo svolgimento di interviste al personale della Società,

Al termine delle suddette attività, è stato messo a punto dal Gruppo di Lavoro un elenco delle aree a "rischio reato", ovvero di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei reati, tra quelli indicati dal Decreto, astrattamente riconducibili alla tipologia di attività svolta dalla Società (reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati di falso nummario, Reati Societari, Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Reati di Ricettazione e Riciclaggio, Delitti con finalità di terrorismo, Reati Transnazionali e di Criminalità Organizzata).

Sono state altresì individuate (con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione) le c.d. "aree strumentali", ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle aree a rischio reato.

Il Gruppo di Lavoro ha, quindi, provveduto alla rilevazione ed all'analisi dei controlli aziendali in essere – fase *as-is* – nonché alla identificazione dei punti di miglioramento, provvedendo con la formulazione di appositi suggerimenti tali da permettere la definizione di un piano di azione per far fronte alle relative tematiche.

Unitamente all'attività di *risk assessment* e di identificazione dei punti di controllo esistenti, il Gruppo di Lavoro ha effettuato un'attenta ricognizione dello status quo aziendale, con precipuo riguardo alle rimanenti componenti necessarie del Modello, ovvero:

- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- l'Organismo di Vigilanza.

A questo proposito non appare superfluo rilevare che, in conformità a quanto statuito dalle Linee Guida di Confindustria, il Gruppo di Lavoro, nello svolgimento del *risk assessment* e nell'individuazione dei controlli esistenti, ha preso in considerazione possibili episodi che abbiano potuto interessare la Società negli ultimi 5 anni con riferimento ai reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 (es. indagini in corso, avvisi di garanzia, ecc.) – c.d. analisi storica.

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il Modello stesso.

Pertanto, previa deliberazione, il Consiglio di Amministrazione potrà, in qualunque momento, modificare – in tutto od in parte – il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad un processo di riorganizzazione della struttura aziendale.

#### **4.5 La struttura del Modello**

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e dalle "Parti Speciali".

La "Parte Generale" illustra i contenuti del D.Lgs 231, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del modello stesso.

Le "Parti Speciali" sono dedicate alle specifiche tipologie di reato ed in particolare:

- Parte Speciale A: Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B: Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Parte Speciale C: Reati Societari;
- Parte Speciale D: Reati di Omicidio colposo e Lesioni Colpose Gravi o Gravissime, commessi in violazione delle Norme sulla sicurezza e salute sul Lavoro;
- Parte Speciale E: Reati di Ricettazione, Riciclaggio ed Impiego di Denaro, Beni o Utilità di Provenienza illecita

- Parte Speciale F: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Parte Speciale G: Reati Transnazionali e di Criminalità Organizzata
- Parte Speciale H: Reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento
- Parte Speciale I: Delitti contro l'industria e il commercio.

Obiettivo di ciascuna Parte Speciale è richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole di condotta conformi a quanto previsto dalle procedure aziendali previste dal Modello al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 ed individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

1. le aree "a rischio reato" e le relative attività sensibili;
2. le eventuali aree "strumentali" e le relative aree a rischio;
3. le direzioni e/o le funzioni aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio o strumentale;
4. i principali controlli in essere sulle singole aree a rischio reato;
5. i reati che possono essere astrattamente commessi e le connesse potenziali modalità di realizzazione;
6. i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
7. gli obblighi spettanti all'Organismo di Vigilanza in relazione allo svolgimento dei propri compiti.

Sulla base dei risultati del Risk Assessment, allo stato attuale, non sono stati considerati come rilevanti per SVPN le altre tipologie di reati previsti dal D. Lgs. 231/01, ovvero:

- Art. 24 bis – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- Art. 25 quater<sup>1</sup> – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25 quinquies – Delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25 sexies – Reati di *market abuse*;
- Art. 25 novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25 novies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.



Questa decisione è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura di SVPN, delle attività attualmente svolte dalla Società stessa nonché dalla tipologia di reati indicati.

In particolare, in merito alla categoria di reati prevista dall'art. 25-novies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria- sebbene risulti astrattamente applicabile, non è stato ritenuto necessario definire un'apposita Parte Speciale, essendo già definiti una serie di principi etico - comportamentali sia all'interno del Modello che del Codice Etico.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D. Lgs. 231/01. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove parti speciali.

#### **4.6 I documenti connessi al Modello**

Il Modello è integrato dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall'insieme dei processi, procedure e sistemi.

In particolare, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti già operanti in SVPN (processi, policies, procedure e norme di comportamento), anche in conformità alle indicazioni del Gruppo cui la Società appartiene. Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

In particolare, formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

- codice etico contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità della Società nei confronti dei Destinatari (d'ora innanzi, per brevità, il "**Codice Etico**");
- struttura organizzativa volta a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti - prevedendo, per quanto possibile, una segregazione delle funzioni o, in alternativa, dei controlli compensativi - nonché a controllare la correttezza dei comportamenti;
- procedure aziendali e controlli interni tesi a garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali nonché a disciplinare le modalità operative volte ad assumere ed attuare decisioni nell'ambito delle Aree a Rischio Reato, ivi incluse quelle relative alla corretta gestione delle risorse finanziarie;
- sistema di deleghe e poteri decisionali coerenti con le responsabilità assegnate al fine di assicurare una chiara e trasparente

rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;

- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (d'ora innanzi, per brevità, il “**Sistema Sanzionatorio**”).

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

D'ora innanzi, per brevità, le procedure, le linee guida, i protocolli, il Codice Etico, il Sistema Sanzionatorio ed il sistema delle deleghe sopra citati verranno cumulativamente indicati come le “**Procedure**”.

## **5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **5.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

Contestualmente all'adozione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato, quali componenti dell'OdV i seguenti soggetti, ritenendo che essi rispondano alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida Confindustria:

[•] Dott. Francesco Sangalli (membro interno con competenze amministrative e gestionali;)

[•] Avv. Luca Miorin (membro esterno con competenze legali);

[•] Dott. Stefano Ciociola (membro interno con competenze amministrative).

Più precisamente, la scelta di designare quali componenti dell'OdV i soggetti poc'anzi indicati ha la finalità di garantire la rispondenza di tale organo ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione previsti dal decreto.

Inoltre, la costituzione collegiale dell'OdV garantisce migliore efficacia ed efficienza decisionale rispetto ad un organo dualistico/monistico.

Con la medesima delibera che ha nominato l'OdV, il Consiglio di Amministrazione della Società ha fissato il compenso spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

Una volta insediato, l'OdV si è dotato di un proprio regolamento interno, che disciplina i criteri di funzionamento e di votazione ai fini dell'assunzione delle sue decisioni, la disciplina dei flussi informativi e delle attività di reporting dall'OdV agli altri organi di controllo, sia interni che esterni e stabilisce il piano delle attività da svolgere nel corso dei successivi dodici mesi.

In particolare, il regolamento dell'OdV contiene anche le modalità di comunicazione nel caso in cui dagli accertamenti svolti dallo stesso OdV emergessero elementi che fanno risalire il reato (o il tentativo di commissione del reato) al massimo Vertice Esecutivo. In tale ipotesi, l'OdV dovrà riferire al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società.

## **5.2 Cessazione dalla carica**

La cessazione della carica per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'Organismo di Vigilanza viene ricostituito. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

I membri dell'Organismo di Vigilanza che rinunziano all'incarico sono tenuti a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza stesso affinché si provveda alla loro tempestiva sostituzione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumere la carica (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e, in genere, in caso di incapacità ed incompatibilità, perdita dei requisiti ecc.).

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di inosservanza degli obblighi previsti a carico di ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza, di assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'Organismo di Vigilanza, di esistenza di un conflitto di interesse, di impossibilità di adempiere alle funzioni attribuitegli, ecc. Inoltre, nel caso di membro interno, l'eventuale termine del rapporto lavorativo con la Società comporta normalmente la revoca dall'incarico. La revoca dalla carica di un membro dell'Organismo di Vigilanza può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso Organismo di Vigilanza, motivando la richiesta.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca o morte, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione del membro dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale. I membri così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo

dell'Organismo di Vigilanza.

### 5.3 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione, di curarne l'aggiornamento ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di SVPN risponde, in conformità a quanto statuito dal D. Lgs, 231/01 e previsto dalle Linee Guida di Confindustria, ai requisiti di:

- **autonomia ed indipendenza**: in quanto
  - (a) le attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni di SVPN;
  - (b) l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici aziendali, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente ai Soci ed ai Sindaci;
  - (c) all'Organismo di Vigilanza non sono stati attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
  - (d) l'Organismo di Vigilanza è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
  - (e) le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza sono definite ed adottate dallo stesso organismo;
- **professionalità**: in quanto le professionalità presenti all'interno dell'Organismo di Vigilanza consentono ad esso di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche, in particolare di tipo penalistico; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;
- **continuità di azione**: in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo *ad hoc* dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Modello

ed è provvisto di un adeguato budget dedicato allo svolgimento delle proprie attività.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi al fine di garantire ulteriormente l'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza.

#### **5.4 Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia verificare la coerenza tra i comportamenti concreti e ed il modello istituito;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso:
  - o presentazione di proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di darne concreta attuazione e, nei casi più rilevanti al Consiglio di Amministrazione,
  - o follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, tra le funzioni dell'Organismo di Vigilanza rientrano quelle di:

- monitorare e, con la collaborazione delle funzioni aziendali preposte, promuovere iniziative idonee alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello di Organizzazione e di Gestione, nonché predisporre la documentazione necessaria alla sua concreta attuazione, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti;
- monitorare e tenere aggiornata la mappatura delle aree di attività a rischio, con la collaborazione delle funzioni aziendali coinvolte;

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello di Organizzazione e di Gestione a prevenire ed impedire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del D. Lgs, 231/01;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello di Organizzazione e di Gestione, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali in base all'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni ricevute;
- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio, verifiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere anche con l'ausilio delle altre funzioni aziendali per un costante e migliore monitoraggio delle attività svolte in tali aree;
- espletare indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- ricevere le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi in relazione ad eventuali criticità del Modello, violazioni dello stesso e/o a qualsiasi situazione che possa esporre SVPN a rischio di reato;
- verificare che quanto previsto nelle Parti Speciali del Modello in relazione alle tipologie di reati, risponda in modo adeguato al D. Lgs. 231/01;
- raccogliere, elaborare e conservare (in un archivio aggiornato) la documentazione relativa alle procedure ed alle altre misure previste nel Modello di Organizzazione e di Gestione, le informazioni raccolte nello svolgimento dell'attività di vigilanza, la documentazione attestante l'attività svolta e gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- fornire raccomandazioni alle funzioni responsabili per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo e per la modifica delle procedure e misure già applicate, se del caso;
- formulare proposte di adeguamento e di aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione) con particolare riguardo alle modifiche ed integrazioni necessarie in conseguenza di

significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o significative variazioni dell'assetto interno di SVPN e/o delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale e/o di modifiche normative, nonché verificare l'attuazione delle proposte formulate e la loro funzionalità;

- segnalare all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello di Organizzazione e di Gestione che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a SVPN ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 231/01;
- monitorare le norme di legge rilevanti ai fini dell'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione all'attività aziendale.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività all'Amministratore Delegato ed al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito alle violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione riscontrate in vista dell'adozione delle relative sanzioni e, al verificarsi di casi che evidenziano gravi criticità del Modello, presenta proposte di modifiche od integrazioni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre, per l'organo dirigente, una relazione informativa, su base almeno semestrale, sull'attività di vigilanza svolta e sull'esito di tale attività e sull'attuazione del Modello di SVPN; tale relazione dovrà essere trasmessa anche al Collegio Sindacale.

## **5.5 Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di poter svolgere al meglio le proprie funzioni, descritte al paragrafo 5.4 (Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza), si specifica che l'Organismo di Vigilanza può, oltre a quanto precedentemente descritto:

- accedere a tutta la documentazione rilevante al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione e di Gestione e richiedere a chi di competenza le informazioni rilevanti allo stesso fine;
- effettuare, senza preavviso, nell'ambito delle aree a rischio, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti.



Inoltre, le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di Amministrazione responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello Organizzativo.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dispone di adeguate risorse finanziarie ed ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, nel caso, del supporto di consulenti esterni in ossequio alle applicabili procedure aziendali.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale potrà quindi definire – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, le modalità di verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi e così via.

## **5.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi di informazione nei confronti di tale organismo in ossequio all'art. 6, comma 2, lettera d) del D. Lgs 231/01. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza ha il libero accesso a tutte le funzioni di SVPN, senza necessità di alcun preventivo consenso, allo scopo di acquisire ogni informazione o dato necessario, opportuno od utile per lo svolgimento delle proprie funzioni, in ossequio a quanto previsto dal D. Lgs 231/01, fermo restando il rispetto delle norme di legge in materia di trattamento dei dati personali.

Le funzioni aziendali operanti nelle aree considerate a rischio reato sono tenute a trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche dell'attività di controllo da queste poste in essere per dare attuazione al Modello di Organizzazione e di Gestione (come, ad esempio, *report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle attività svolte.

Devono, inoltre, essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, come, a titolo esemplificativo, le informazioni relative:

- alle decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
- ai provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- ai rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergano o possano emergere comportamenti non conformi alle norme di cui al D. Lgs. 231/01 e che incidano sull'osservanza del Modello;
- alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con particolare riguardo ai procedimenti disciplinari ed alle sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle notizie relative a commesse attribuite da Enti Pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità od interesse, con dei prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare ovvero a trattativa privata.

Ulteriori obblighi informativi sono previsti nel Codice Etico e nelle Parti Speciali del presente Modello di Organizzazione e di Gestione. In ogni caso, con riferimento al predetto elenco di informazioni, è demandato all'Organismo di Vigilanza il compito di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di SVPN che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società o a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza. Tali segnalazioni potranno essere trasmesse, anche in forma anonima, tramite posta elettronica ai

seguenti indirizzi: [codiceetico@sangalligroup.com](mailto:codiceetico@sangalligroup.com) e [odv@sangalligroup.com](mailto:odv@sangalligroup.com). In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza garantisce con i sistemi e i mezzi più appropriati la riservatezza di chi segnala eventuali violazioni; viene inoltre garantita l'immunità dei soggetti che effettuano eventuali segnalazioni, con particolare riguardo ad indebite forme di ritorsione nei loro confronti.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolare e migliorare le attività di pianificazione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza e non impongono all'Organismo di Vigilanza una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stesso stabilire in quali casi attivarsi.

## **6. FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO E DIFFUSIONE DELLO STESSO NEL CONTESTO AZIENDALE**

Al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione del Modello, del Codice Etico e degli strumenti adottati da SVPN, i documenti sono resi disponibili al personale dipendente della Società, sia tramite strumenti informatici di dotazione dell'azienda, sia tramite strumenti cartacei. A tutti i collaboratori viene altresì comunicata l'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché fornite tutte le ulteriori informazioni sul Modello e sul Codice Etico. Tutti i dipendenti di SVPN sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico e del Modello (nonché delle relative procedure), ad osservarli ed a contribuire alla loro efficace attuazione. Adeguata comunicazione viene fornita su tutto quanto possa contribuire alla trasparenza dell'attività aziendale (dalle norme di comportamento ai poteri autorizzati, all'organigramma aziendale, alle procedure, ai flussi informativi ecc.). Al fine di garantire l'efficacia del Modello, la comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, l. n. 300/1970, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, nonché reso disponibile sul sito internet della Società.

L'attività di diffusione, comunicazione e formazione nei confronti dei dipendenti prevede lo svolgimento di un adeguato programma di formazione periodico sulla base di un piano definito, anche con l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, dalle funzioni aziendali preposte. Le attività di formazione sono differenziate in funzione del ruolo e della responsabilità delle risorse interessate, prevedendo una formazione con un più elevato grado di approfondimento per i soggetti c.d. "apicali" nonché per quanti operano nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative prevedono una parte relativa al D. Lgs. 231/01 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società ed esimente) ed una parte specifica sul Modello adottato dalla Società (Principi di riferimento per l'adozione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/01, Parte Generale e Parti Speciali del Modello).

L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali SVPN intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i fornitori, i partner commerciali, i collaboratori, i distributori, gli agenti, i consulenti, ecc. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabile), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello, risulta da idonea documentazione, quale – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Modello o specifiche clausole contrattuali. Idonea documentazione viene altresì predisposta in relazione agli incontri di informazione, formazione ed aggiornamento.

SVPN non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e di Gestione (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

## **7. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONE RICHIAMATE**

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni contenute nel Modello, delle regole aziendali e dei principi comportamentali enunciati nel Codice Etico è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni ivi descritte prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. 231/01.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e dei principi enunciati nel Codice Etico, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta la possibilità di attivare azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale. Ciò avviene anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione e dell'irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione prescindendo dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale.

### **7.1 Rapporti con altri soggetti**

Nell'eventualità in cui qualsiasi terzo con cui la Società venga in contatto (indipendentemente dalla natura parasubordinata o autonoma del rapporto), violi le norme e le disposizioni previste dal Modello e i principi enunciati nel Codice Etico, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente Sistema Sanzionatorio al paragrafo 7.3.3, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali sottoscritti con i soggetti interessati.

### **7.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio**

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “Violazione” del presente Modello e del Codice Etico:

- a) la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non in linea con la procedure e regole aziendali;

- b) la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nel Codice Etico, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- c) la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, prescritti nel Modello e nel Codice Etico, ovvero richiesti dalla legge, che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01.

### **7.3 Sanzioni**

#### **7.3.1 Amministratori**

Nel caso in cui riscontri una Violazione prevista dal precedente paragrafo 7.2, ovvero un'elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo, da parte di uno o più degli Amministratori della Società, l'OdV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato.

#### **7.3.2 Sindaci**

Nel caso in cui venga commessa una Violazione prevista dal precedente paragrafo 7.2, ovvero si verifichi un'elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo, da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale, e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci al fine di adottare gli opportuni provvedimenti.

#### **7.3.3 Lavoratori dipendenti**

Nel caso in cui venga commessa una Violazione prevista dal precedente paragrafo 7.2, ovvero si verifichi un'elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo da parte di lavoratori dipendenti, la Società provvede ad impartire le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile, nel rispetto di quanto disciplinato dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. In particolare, i provvedimenti previsti, che devono essere sempre commisurati alla gravità delle mancanze, sono i seguenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;

- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

#### 7.3.4 Dirigenti

Nel caso in cui venga commessa una Violazione prevista dal precedente paragrafo 7.2, ovvero si verifichi un'elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo, da parte di dirigenti, la Società provvede ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

#### 7.3.5 Terzi

Nel caso in cui venga commessa una Violazione prevista dal precedente paragrafo 7.2, ovvero si verifichi un'elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo da parte di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà formalmente i responsabili delle condotte al rigoroso rispetto delle disposizioni previste dalla legge e dal contratto; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa, ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.



## **8. REGISTRO DELLE VIOLAZIONI E DELLE SANZIONI**

La Società ha istituito uno specifico registro nel quale vengono segnalate le violazioni e le elusioni fraudolente delle regole contenute al paragrafo 7.2, con indicazione dei relativi responsabili e delle sanzioni adottate nei loro confronti.

Nei rapporti con i terzi, l'iscrizione in tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i soggetti interessati, salvo diversa decisione del Consiglio d'Amministrazione.