

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del
Decreto Legislativo n. 231/01**

PARTE GENERALE

REVISIONE N. 6, NOVEMBRE 2024

SOMMARIO

GLOSSARIO	4
1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	6
1.1 INQUADRAMENTO GIURIDICO.....	6
1.2 I REATI PRESUPPOSTO IN GENERALE.....	7
1.3 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	12
1.4 LE SANZIONI.....	13
1.5 DELITTI TENTATI.....	15
1.6 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE.....	15
1.7 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	16
2. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ'	19
2.1 IL SISTEMA DI GOVERNANCE: RUOLI, MANSIONI E RESPONSABILITÀ NELLA STRUTTURA DI TORINO....	20
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO, GESTIONALE E DI CONTROLLO DI SWARCO ITALIA S.R.L. 21	
3.1 FINALITÀ DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SWARCO ITALIA S.R.L. .	21
3.2 STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	23
3.3 I DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	24
3.4 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	24
3.5 FUNZIONE ED EFFICACIA DEL MODELLO.....	25
3.6 ADOZIONE DEL MODELLO NEI CONFRONTI DELLE CONTROLLATE PARTECIPATE E NELLE STRUTTURE ASSOCIATIVE.....	26
3.7 IL CODICE ETICO DI SWARCO ITALIA S.R.L.	26
3.8 I RAPPORTI TRA MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO E CODICE ETICO.....	27
4. LE COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO 28	
4.1 COSTRUZIONE DEL MODELLO.....	28
4.2 IN PARTICOLARE: DESCRIZIONE DELLA METODOLOGIA PER L'ANALISI DEI RISCHI.....	29
4.3 RISK ASSESSMENT.....	30
4.4 AS-IS ANALYSIS.....	31
4.5 GAP ANALYSIS.....	31
5. ATTIVITÀ E PROCESSI AZIENDALI A POTENZIALE "RISCHIO – REATO"	31
5.1 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	32
5.2 RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	33
6. REGOLE DI COMPORTAMENTO	36
6.1 PRINCIPI GENERALI.....	36
6.2 REGOLE COMPORTAMENTALI E PARTI SPECIALI.....	37
6.2.1 Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità.....	37
6.2.2 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari e tributari.....	40
6.2.3 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.....	43
6.2.4 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi in violazione della normativa antinfortunistica e di tutela dell'igiene e salute sul lavoro.....	45

6.2.5	Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di criminalità informatica (cybercrime).....	45
6.2.6	Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di violazione del diritto di autore.....	46
6.2.7	Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.....	47
6.2.8	Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali.....	47
6.2.9	Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	48
7.	IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	48
8.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	49
8.1	PREMESSA.....	49
8.2	FUNZIONI, COMPOSIZIONE E REQUISITI.....	49
8.3	COMPITI E POTERI.....	51
8.4	ATTIVITÀ DI RELAZIONE DELL'OdV VERSO IL VERTICE AZIENDALE.....	55
8.5	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE.....	56
8.6	RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	60
9.	IL SISTEMA DI PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWER PROTECTION)	61
10.	IL REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI (GENERAL DATA PROTECTION REGULATION)	63
11.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	65
11.1	PRINCIPI GENERALI.....	65
11.2	SOGGETTI DESTINATARI.....	68
11.3	PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI.....	69
11.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	70
11.4.1	Misure nei confronti di Impiegati e Quadri.....	70
11.4.2	Misure nei confronti dei Dirigenti.....	71
11.5	PROCEDIMENTO PER LA DETERMINAZIONE ED IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	73
11.5.1	Procedimento nei confronti di Impiegati e Quadri.....	73
11.5.2	Procedimento nei confronti dei Dirigenti.....	74
11.6	MISURE E RELATIVO PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEL SINDACO.....	75
11.7	MISURE E RELATIVO PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNER, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI.....	76
11.8	MISURE IN TEMA DI WHISTLEBLOWING.....	77
12.	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	77
12.1	FORMAZIONE.....	77
12.2	INFORMAZIONE.....	78
13.	ALLEGATI	79
14.	PARTE SPECIALE	79

GLOSSARIO

“Aree di rischio”: aree di attività considerate potenzialmente a rischio in relazione alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

“Attività Sensibili”: attività della società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati.

“c.c.”: Codice civile

“c.p.”: Codice penale.

“CdA”: il Consiglio di Amministrazione della Società.

“CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attraverso il quale la società disciplina i rapporti con il proprio personale dipendente.

“Codice etico”: documento che identifica l’insieme dei valori e delle regole di condotta cui la società intende fare costante riferimento nell’esercizio delle attività.

“Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

“Destinatari”: (i) gli organi sociali e tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della società, (ii) i dipendenti della società, compresi i dirigenti, (iii) i collaboratori (quali professionisti e consulenti anche in forma di società, stagisti e simili) della società.

“Dipendenti”: tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la società.

“D.Lgs. n. 231/2001” o **“Decreto”**: Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, intitolato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* e sue successive modifiche ed integrazioni.

“Enti”: soggetti giuridici cui si applica la disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

“Linee Guida”: Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, da ultimo aggiornate da Confindustria nel mese di giugno 2021.

“Modello”: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

“Organi Sociali”: Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale ed Assemblea dei soci.

“Organismo di Vigilanza” o **“OdV”**: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

“**P.A.**”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e, con specifico riferimento ai reati nei confronti della P.A., i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

“**Partner**”: controparti contrattuali della società, quali ad esempio società di servizi, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, destinati a cooperare nell’ambito dei Processi Sensibili.

“**Procedura**”: documento di varia natura (ad esempio istruzione, regolamento) finalizzato a definire le modalità di realizzazione di una specifica attività o processo.

“**Protocolli**”: complesso delle norme e disposizioni aziendali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le procedure, le norme operative, i manuali, la modulistica ed i comunicati al personale.

“**Quote**”: misura utilizzata dal D.Lgs. n. 231/2001 per la determinazione delle sanzioni pecuniarie, compresa tra un minimo di euro 258,23 ed un massimo di euro 1.549,37.

“**Reati**”: i reati presupposto ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001.

“**Società**” o “**Swarco**”: la società *SWARCO ITALIA A SOCIO UNICO* con sede in Torino, via Nizza, 262/57.

“**Terzi**” soggetti in relazioni d'interesse con la *Swarco Italia S.r.l.* (es. *stakeholders*, fornitori, società di revisione, consulenti, collaboratori, etc.).

“**Whistleblowing**”: strumento attraverso il quale Dipendenti e/o collaboratori, Partner, Consulenti o fornitori i quali, in ragione delle funzioni svolte, vengano a conoscenza di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, aventi ad oggetto violazioni e/o possibili violazioni del Modello, del Codice Etico, delle normative interne, sia aziendali sia di gruppo, nonché di ogni altra normativa – anche esterna – applicabile e rilevante per la Società, hanno il dovere di segnalare tali condotte tramite i canali predisposti dalla Società.

1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

1.1 Inquadramento giuridico

Il Decreto 231, avente ad oggetto la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Si tratta di una particolare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere, per specifici reati e illeciti amministrativi commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

Il Decreto 231 rappresenta un intervento di grande portata normativa in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge, al ricorrere dei presupposti di legge ivi richiamati, quella dell’ente.

Le disposizioni contenute nel Decreto 231, ai sensi dell’art. 1, comma 2, si applicano a:

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto:

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli altri enti pubblici non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità è ascrivibile all’ente ove i reati, indicati dal Decreto 231, siano stati commessi da soggetti legati a vario titolo all’ente stesso.

L’art. 5 del Decreto 231, infatti, indica quali autori del reato:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente (Soggetti Apicali);
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (Soggetti Sottoposti).

Il riconoscimento della responsabilità dell'ente, inoltre, presuppone che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti sopra indicati *"nell'interesse o a vantaggio della società"* ai sensi dell'art. 5, comma 1, Decreto 231 (criterio di imputazione oggettivo).

I due requisiti dell'interesse e vantaggio sono autonomi e non sovrapponibili.

In particolare, nell'interpretazione della giurisprudenza di legittimità, l'interesse consiste in un indebito arricchimento prefigurato dell'ente, anche se eventualmente non realizzato, in conseguenza dell'illecito, secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo e, pertanto, la sussistenza di tale requisito va accertata dal giudice *"ex ante"*, ponendosi nel momento in cui si svolge l'azione delittuosa.

Il secondo requisito è stato identificato in un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, anche se non prefigurato, ed ha quindi una connotazione essenzialmente oggettiva che, come tale, va verificata *"ex post"* sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito.

In forza dell'art. 5, comma 2, Decreto 231, l'ente non risponderà nell'ipotesi in cui i Soggetti Apicali o i Soggetti Sottoposti abbiano agito *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

1.2 I reati presupposto in generale

L'Ente non è chiamato a rispondere per ogni reato commesso dai Soggetti Apicali o Sottoposti, ma solo per quelli tassativamente previsti dal Decreto e, segnatamente, per le fattispecie illecite di seguito elencate:

i) reati contro la Pubblica Amministrazione e, precisamente, **(1)** corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), **(2)** corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), **(3)** corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.), **(4)** istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), **(5)** peculato,

indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, di membri delle corti internazionali o degli organi delle comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri (art. 322 *bis*), concussione (art. 317 c.p.), (6) indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.); (7) traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.); (8) peculato (art. 314, primo comma cod. pen.; solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea); (9) indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 *bis* cod. pen. solo quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea); (10) peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 cod. pen., solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea); (11) malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.; solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea); (12) indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.; solo quando il fatto offende gli interessi dell'Unione Europea)¹; (13) turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)²; (14) turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353- *bis* c.p.)³;

ii) reati contro il patrimonio mediante frode, vale a dire, (1) truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), (2) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.)⁴, (3) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.)⁵; (4) frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.); (5) frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale (art. 2 l. 898/1986);

iii) reati cosiddetti societari, vale a dire, (1) false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), (2) false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), (3) impedito controllo (art. 2625 c.c.), (4) formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), (5) indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), (6) illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), (7) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), (8) operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), (9) omessa comunicazione dei conflitti di interessi (art. 2629 *bis* c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), (10) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), (11) aggio (art. 2637 c.c.), (12) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.); (13) delitto di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); (14) istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.p.). (L'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005 n. 262 (recante disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari ed anche nota come "Legge sul risparmio") ha inserito la fattispecie del falso in prospetto, nel novero dei reati previsti dal D.Lgs. 58/98 (TUF), nel dettaglio, all'art. 173-*bis*, abrogando, al contempo, l'art. 2623 c.c. La conseguenza di suddetta abrogazione sembra comportare una fuoriuscita dell'illecito di falso in prospetto, dal novero dei c.d. reati presupposto e, dunque, il conseguente venir meno della responsabilità amministrativa dell'ente. Questa parrebbe essere la tesi accolta dalla dottrina maggioritaria; tuttavia, preme dare atto dell'esistenza di un orientamento, seppur minoritario, il quale ritiene che, nonostante la trasposizione della fattispecie nel TUF, il falso in prospetto continui a rilevare, ai fini dell'insorgenza della responsabilità dell'ente), (14) false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, d.lgs. n. 19/2023),

iv) reati in materia tributaria e, nello specifico, (1) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 d.lgs. n. 74/2000); (2) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 d.lgs. n. 74/2000); (3) emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8 d.lgs. n. 74/2000); (4) occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. n. 74/2000); (5) sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 d.lgs. n. 74/2000) (art. 25- *quinquiesdecies* d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge n. 157 del 19.12.2019); (6) dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. n.

74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro); (7) omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. n. 74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro); (8) indebita compensazione (art. 10 *quater* d.lgs. n. 74/2000; il reato in esame si applica alle società, solo se viene commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro) (art. 25-*quinquiesdecies* d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge n. 157 del 19.12.2019 e modificato dall'art. 5 d.lgs. 14.7.2020 n. 75 e dal d.lgs. n. 87 del 14 giugno 2024);

v) reati contro la fede pubblica e, precisamente, falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;

vi) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale, dalle leggi speciali e dalla Convenzione di New York;

vii) reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, tratta di persone, acquisto o alienazione di schiavi, induzione, favoreggiamento e sfruttamento della prostituzione minorile, distribuzione o pubblicità, anche per via telematica, di materiale pornografico avente ad oggetto minori, sfruttamento di minori ai fini di produzione di materiale pornografico, adescamento e sfruttamento sessuale di minori, cessione e detenzione o accesso a materiale pornografico⁶ prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori, organizzazione di viaggi finalizzati allo sfruttamento della prostituzione minorile; delitti di mutilazione degli organi genitali femminili;

viii) reati ed illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato⁷;

ix) se, commessi nella forma del "**reato transnazionale**" (fattispecie coniata dalla l. n. 146/2006), vale a dire mediante la commissione del "*reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato*": i) i reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), ii) associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.), iii) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.), iv) favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), v) riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.), vi) impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.), vii) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 86 d.lgs. n. 141/2024), viii) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), ix) disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 comma 3, 3 bis, 3 *ter* e 5 d.lgs. 286/98);

x) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (fattispecie introdotte in virtù dell'art. 9 l. 3 agosto 2007, n. 123);

xi) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648 c.p., 648 *bis* c.p., 648 *ter* c.p.);

xii) reato di autoriciclaggio (art. 648 *ter* 1 c.p.).

xiii) reati informatici così come modificati dalla l. 28 giugno 2024 n. 90 e, segnatamente, falsità in documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.) estorsione informatica (art. 629, comma 3, 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.), detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 – *quater* 1 cod. pen., fattispecie introdotta in virtù della l. 28 giugno 2024 n. 90) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635- *quinquies* c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

xiv) reato di cui all'art. 1 comma 11 d.l. 21.9.2019 n. 105, convertito nella legge 18.11.2019, n. 133 e intitolato “*Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica*”, in caso di violazione degli obblighi ivi previsti;

xv) delitti di criminalità organizzata e, specificamente: associazione per delinquere finalizzata alla commissione di più delitti (anche nella forma aggravata, di cui all'art. 452 *octies* c.p., in quanto finalizzata alla commissione di delitti contro l'ambiente), associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico-mafioso, sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze psicotrope o stupefacenti, produzione, traffico o detenzione illecita di sostanze stupefacenti o psicotrope;

xvi) delitti contro l'industria e il commercio e, segnatamente: reati di turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia o violenza, frode contro le industrie nazionali, frode nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati, mediante usurpazione di titoli di proprietà industriale, contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari, trasferimento fraudolento di valori di cui all'art. 512- *bis* c.p.⁹;

xvii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore e, precisamente: reati di messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa, della duplicazione abusiva, vendita, detenzione a scopo commerciale, locazione di programmi informatici o di banche dati informatizzate, della duplicazione abusiva, diffusione o trasmissione in pubblico, di opere cinematografiche, di sequenze di immagini in movimento, di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, ovvero multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati, di mancato assolvimento o di falsa attestazione nell'assolvimento degli obblighi SIAE, nonché di produzione, vendita, importazione, promozione installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato, a scopi fraudolenti, di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale;

xviii) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria;

xix) reati ambientali e, segnatamente: attività di scarico, emissione o immissione illecita di sostanze pericolose o radiazioni ionizzanti (articolo 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, D. Lgs. n. 152/2006); attività non autorizzata di gestione di rifiuti (articolo 256, commi 1, lett. a) e b), 3, 5 e 6, D. Lgs. n. 152/2006); inosservanza delle prescrizioni relative ad autorizzazioni, iscrizioni e comunicazioni in materia di gestione dei rifiuti (articolo 256, c. 4, D. Lgs. n. 152/2006); attività di inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (articolo 257, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 152/2006); attività di trasporto di rifiuti in assenza della documentazione prescritta dalla normativa di settore (articolo 258, comma 4, D. Lgs. n. 152/2006); attività di spedizione di rifiuti, costituente traffico illecito ai sensi dell’articolo 26, del regolamento (CEE) 1.2.1993, n. 259; spedizione di rifiuti elencati nell’Allegato II, in violazione dell’articolo 1, comma 3, lett. a) b), c) del citato regolamento (articolo 259, comma 1, D. Lgs. n. 152/2006); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (articolo 452-*quaterdecies* cod. pen.); violazioni del regime delle emissioni atmosferiche nell’esercizio di uno stabilimento (articolo 279, comma 5, D. Lgs. n. 152/2006); attività di commercio, trasporto o detenzione di talune specie animali e vegetali protette (articoli 1, comma 1 e 2; 2, commi 1 e 2; 6, comma 4, legge 150/1992); falsificazioni inerenti certificati C.I.T.E.S. in relazione a specie protette (articolo 3 bis, comma 1, legge n. 150/1992); impiego di sostanze lesive dell’ozono e dell’ambiente (articolo 3, comma 6, lg. n. 549/1993); inquinamento doloso o colposo provocato da natanti (articoli 8, commi 1 e 2, e 9, comma 1 e 2, D. Lgs. n. 202/2007); uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo 727 bis c.p.); danneggiamento di un habitat all’interno di un sito protetto (articolo 733 *bis* c.p.); inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.); disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.); delitti colposi contro l’ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.); traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.); associazione per delinquere finalizzata alla commissione dei delitti contro l’ambiente (art. 452 *octies* c.p.); abbandono di rifiuti di cui all’art. 255 d.lgs. 3.4.2006 n. 152¹⁰;

xx) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

xxi) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);

xxii) istigazione al razzismo e alla xenofobia (legge europea 20.11.2017 n. 167);

xxiii) reati previsti in materia di contrabbando, come modificati dal d.lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 recante “*Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi*” che ha abrogato il decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale (cd. “TULD”).

xxiv) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, di cui all’art. 25 *octies*.1 d.lgs. 231/2001, introdotti dal d.lgs. 8.11.2021 n. 184 “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17.4.2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni dei mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio*”, in vigore dal 14.12.2021, vale a dire: indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.), frode informatica integrata con la condotta che produca un trasferimento di denaro,

di valore monetario o di valuta virtuale (640 *ter* c.p.), ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale quando ha ad oggetto strumenti di pagamento doversi dai contanti;

xxv) delitti contro il patrimonio culturale, di cui all'art. 25 *septiesdecies* d.lgs. 231/2001 e il reato di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, di cui all'art. 25- *duodevicies* d.lgs. 231/2001, entrambi introdotti dalla legge 9.3.2022 n. 22 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", in vigore dal 23.3.2022.

¹ La legge 27.1.2022 n. 25 avente ad oggetto la "Conversione in legge con modificazioni del decreto legge 27.1.2022 n. 4 "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid- 19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico" 2020", in vigore dal 29.3.2022, ha modificato la rubrica del reato di "malversazione ai danni dello Stato" (art. 316 *bis* c.p.), previsto dall'art. 24 *bis* d.lgs. 231/2001, denominandolo "malversazione di erogazioni pubbliche", estendendone l'applicabilità alle sovvenzioni e la rubrica del reato di "indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato", previsto dall'art. 24 *bis* d.lgs. 231/2001, denominandolo "indebita percezione di erogazioni pubbliche", estendendone l'applicabilità alle sovvenzioni (art. 316 *ter* c.p.).

² Reato introdotto dalla legge 9.10.2023 n. 137, entrata in vigore il 10.10.2023.

³ Reato introdotto dalla legge 9.10.2023 n. 137, entrata in vigore il 10.10.2023.

⁴ La legge 27.1.2022 n. 25 avente ad oggetto la "Conversione in legge con modificazioni del decreto legge 27.1.2022 n. 4 "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid- 19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico" 2020", in vigore dal 29.3.2022, ha modificato il reato di "truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche" (art. 640 *bis* c.p.), previsto dall'art. 24 *bis* d.lgs. 231/2001, estendendone l'applicabilità alle sovvenzioni.

⁵ La frode informatica è punita anche nel caso in cui il fatto di reato produca un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, in ragione dell'entrata in vigore del d.lgs. 8.11.2021 n. 184. Si veda, in tal senso, la Parte Speciale O del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

⁶ La legge 23.12.2021 n. 238 avente ad oggetto le "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea- legge europea 2019-2020", in vigore dall'1.2.2022, ha modificato il reato di detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.), ricomprendendovi altresì l'ipotesi di accesso intenzionale a materiale pedopornografico e il reato di adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.), prevedendo ipotesi aggravanti (reati previsti dall'art. 24 *bis* d.lgs. 231/2001).

⁷ La legge 23.12.2021 n. 238 avente ad oggetto le "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea- legge europea 2019-2020", in vigore dall'1.2.2022, ha modificato il reato di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF), ricomprendendovi anche le ipotesi di comunicazione illecita, raccomandazione o induzione di altri all'abuso di informazioni privilegiate.

⁸ La legge 23.12.2021 n. 238 ha ampliato le fattispecie di cui all'art. 615 *quater* c.p. e art. 617 *quinqüies* c.p., previsti dall'art. 24 *bis* d.lgs. 231/2001.

⁹ Reato introdotto dalla legge 9.10.2023 n. 137, entrata in vigore il 10.10.2023.

¹⁰ Reato introdotto dalla legge 9.10.2023 n. 137, entrata in vigore il 10.10.2023.

1.3 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto 231 stabilisce che gli enti rispondano anche dei reati commessi all'estero, alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

La norma stabilisce, altresì, che la responsabilità degli enti sia perseguita a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. La norma prevede, infine, che, nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si

proceda nei confronti dell'ente solo a condizione che detta richiesta sia formulata anche nei confronti dello stesso.

Le regole stabilite dall'art. 4 e dalle norme richiamate del Codice Penale riguardano, unicamente, reati commessi in toto all'estero ad opera di soggetti aventi i caratteri di cui all'art. 5, comma 1, del Decreto 231 ed appartenenti ad enti con sede principale in Italia. Inoltre, per buona parte delle fattispecie di reato previste dal Decreto citato, la punibilità di tali soggetti e dell'ente dipenderebbe dalla richiesta del Ministro della Giustizia.

In sintesi, i presupposti necessari per l'applicabilità dell'art. 4 sopra citato e quindi per la punibilità dell'ente ai sensi del Decreto 231 per Reati 231 commessi all'estero sono:

1. il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
2. l'ente deve avere la sede principale in Italia;
3. l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.;
4. se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
5. nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
6. il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

1.4 Le sanzioni

Il Decreto 231 prevede un sistema sanzionatorio così articolato:

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

Sanzioni la cui applicazione nei confronti dell'ente varia a seconda del singolo reato presupposto commesso.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina detta sanzione tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto riguarda, invece, le sanzioni interdittive queste ultime possono essere:

- l'interdizione 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 di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni salvo che per i delitti contro la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell'art. 25, commi 2 e 3 del Decreto 231, per i quali la recente Legge 9 gennaio 2019, n. 3 - *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*- ha previsto un inasprimento dalla sanzione stabilendo che, in caso di reato commesso da uno dei Soggetti Apicali, la durata non potrà essere inferiore a quattro anni e non superiore a sette mentre, se il reato è commesso da un Soggetto Sottoposto, non potrà essere inferiore a due anni e non superiore a quattro.

Al contempo, per evitare una eccessiva durata delle sanzioni interdittive applicate in via cautelare (art. 45 del Decreto 231), la nuova legge è intervenuta sul disposto dell'art. 51, specificandosi il limite massimo di durata delle misure cautelari nelle misure fisse di un anno per la misura cautelare disposta dal giudice e di un anno e quattro mesi per la durata della misura cautelare dopo la sentenza di condanna di primo grado.

Inoltre, ai sensi dell'art. 50, Decreto 231, le misure cautelari disposte nei confronti degli enti vanno revocate – anche d'ufficio – non soltanto quando risultino mancanti, anche per fatti sopravvenuti, le condizioni di applicabilità all'art. 45, ma anche quando ricorrano specifiche ipotesi previste dall'art. 17, Decreto 231, che disciplina la riparazione delle conseguenze del reato presupposto con finalità special preventiva.

In proposito, la L. n 3/2019 ha introdotto un'altra novità riconoscendo spazio alla collaborazione processuale dell'ente e stabilendo, all'art. 25, comma 5 *bis* del Decreto 231, una sanzione interdittiva attenuata (non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei Delitti indicati nel Capo I del Decreto (articoli da 24 a 25-*octies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà; l'irrogazione delle sanzioni è, invece, esclusa, nei casi in cui l'ente impedisca, volontariamente, il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26); in tal caso, la non applicazione della sanzione si giustifica, in virtù dell'interruzione di ogni rapporto d'immedesimazione organica, tra l'ente ed i soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.6 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'Ente

L'art. 6 del Decreto 231 prevede l'esonero della responsabilità dell'ente per reati commessi da soggetti in posizione apicale ove questo provi che:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (*i.e.* l'organismo di vigilanza);
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello esistente;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato realizzato da soggetto in posizione subordinata, invece, l'art. 7 del Decreto 231 condiziona l'esclusione della responsabilità dell'ente all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a garantire, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, il rispetto della legge e a prevenire situazioni a rischio reato.

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il modello di organizzazione, gestione e controllo debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati 231;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- introdurre sistemi disciplinari idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, secondo l'art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto 231, il modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere, ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in materia *whistleblowing*, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare di cui sopra.

1.7 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, Decreto 231 statuisce che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero*

della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Il presente Modello è stato sviluppato prendendo in considerazione le esigenze dello specifico contesto nel quale opera la Società e, quindi, le prescrizioni dettate dai processi operativi collegate alla descrizione presente nelle Linee Guida di Confindustria. Le Linee Guida prese come riferimento non hanno ovviamente carattere prescrittivo, ma rientrano tra i documenti contemplati dall’art. 6, comma III del D.Lgs. n. 231/2001, il quale dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Come ribadito dalle Linee Guida, il Modello deve essere studiato e realizzato in modo da risultare idoneo alla finalità richiesta dalla normativa di cui al Decreto, vale a dire la prevenzione del rischio-reato non in astratto, ma nel concreto della specifica realtà aziendale, così da potersi inserire in modo efficace e costruttivo nel quotidiano svolgersi di tale realtà e da divenirne parte integrante.

Le Linee Guida suggeriscono di costruire il Modello solo dopo aver effettuato una approfondita indagine circa l’organizzazione dell’Ente, così da riuscire ad individuare gli ambiti e le attività che potrebbero dare luogo al rischio di commissione dei reati e degli illeciti considerati dalla normativa di riferimento.

In ottica prevenzionale, le Linee Guida hanno indicato, quali elementi essenziali da sviluppare:

- l’elenco dei reati e degli illeciti considerati dal D.Lgs. n. 231/01;
- la descrizione dell’organizzazione dell’Ente nel suo complesso;
- gli ambiti e le attività, nel quadro dell’attività realizzata dall’Ente, che potrebbero dar luogo alla commissione dei reati considerati dal Decreto con conseguente responsabilità anche per l’Ente;
- le attribuzioni delle deleghe, delle procure e dei poteri aziendali e la relativa estensione, ovviamente in relazione ai reati considerati dal Decreto;
- l’attenzione ad eccessive concentrazioni di potere in capo a singoli uffici o singole persone;

- la garanzia di una chiara ed organica attribuzione di compiti;
- la garanzia che gli assetti organizzativi vengano effettivamente attuati;
- la definizione chiara ed esaustiva delle procedure da seguire per assumere decisioni che ricadono in capo all'Ente e che possono esporlo a responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231/01;
- i processi e le forme di tutela delle disposizioni del Modello, così da evitare la loro elusione;
- la garanzia di procedure di trasparenza e controllo nella formazione nella gestione delle provviste economiche;
- i processi, in capo a tutti i soggetti che interagiscono all'interno dell'Ente, di precisi obblighi di informazione puntuale verso l'OdV;
- il coinvolgimento di tutto il personale e dei collaboratori esterni nell'osservanza del Modello, ad esempio contemplando un sistema di segnalazioni delle violazioni del medesimo direttamente all'OdV;
- la pianificazione e lo svolgimento di specifici corsi per la formazione del personale e di quanti altri siano sottoposti alla direzione o vigilanza dell'Ente e la loro sensibilizzazione con riguardo al rischio di commissione dei reati e illeciti considerati dal Decreto;
- le procedure per la comminazione di sanzioni appropriate per il caso di mancato rispetto delle disposizioni recate dal Modello;

- i processi efficaci di diffusione dei principi che hanno guidato alla realizzazione del Modello tra i dipendenti e i collaboratori;
- lo sviluppo e l'applicazione, nei contratti che regolano i rapporti tra l'Ente e le figure ricomprese nella sua organizzazione, di una clausola attraverso la cui sottoscrizione i soggetti dichiarano di conoscere il Modello, o perlomeno i principi ispiratori del medesimo;
- i processi ed i modelli per una costante attività di verifica ed aggiornamento del Modello.

2. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

Swarco Italia S.r.l è un'azienda *leader* nel settore della produzione e vendita di sistemi per l'automazione e l'informazione e parti di essi, nonché la loro gestione.

È presente sul mercato con un'ampia offerta di servizi applicativi e piattaforme tecnologiche dedicate al monitoraggio e alla gestione del trasporto pubblico, al controllo del traffico, alla diffusione delle informazioni, all'infomobilità ed alla sicurezza.

Le attività principali del gruppo sono la fornitura di Prodotti, di Sistemi Telematici e di Servizi *Web* nel dominio dello ITS ed in particolare del Traffico, dei Trasporti e dell'Infomobilità.

Le *AREE DI BUSINESS* sono le seguenti:

- controllo del Traffico Urbano;
- attuazione e controllo delle periferiche che governano il Traffico sulla rete viaria;
- gestione del Trasporto Pubblico;
- gestione delle utenze mobili in viaggio sulla rete;
- infomobilità al Servizio della Mobilità;
- informazione sullo stato della rete sulla quale si sviluppa la mobilità sul territorio;
- soluzioni Integrate;
- gestione e controllo del traffico su aree regionali inclusa rete viaria interurbana;
- *eMobility*;
- distribuzione ed Installazione di apparati per la ricarica di veicoli elettrici;
- *traffic Enforcement*;

- monitoraggio traffico e rilevazione delle violazioni.

La società, oltre a gestire in *compliance* tutte le normative obbligatorie (quelle riferibili al D.Lgs. n. 81/2008 od al Reg. UE n. 679/2016), ha nel corso degli anni ottenuto e mantenuto le seguenti certificazioni:

- Certificazione UNI EN ISO 9001;
- Certificazione UNI EN ISO 14001;
- Certificazione UNI EN ISO 27001.

L'azienda ha adottato diversi sistemi di gestione e pertanto deve necessariamente rispettare molti requisiti previsti dalle normative in ambito di sicurezza del lavoro, prevenzione ambientale, rispetto della *privacy*, modello organizzativo gestionale, di gestione della qualità e sicurezza dei dati e dell'informazione.

Per tale motivo la Direzione ha stabilito di integrare le attività, nei processi controllati dal presente Sistema di Gestione Integrato considerando i seguenti requisiti:

- Contesto aziendale;
- Direzione, politica e responsabilità;
- Processi per pianificare e considerare rischi ed opportunità;
- Processi relativi a clienti, prodotti e servizi;
- Processi per il miglioramento.

2.1 Il sistema di governance: ruoli, mansioni e responsabilità nella struttura di Torino

La società è stata costituita il 26 novembre 1981 e nell'aprile 2016, con atto del Notaio Bassetti Remo iscritto in data 15 aprile 2016, è stata registrata la trasformazione da S.p.A. a S.r.l. .

Il capitale sociale sottoscritto e versato attualmente è pari ad euro 200.000,00.

La società è strutturata organizzativamente secondo una logica di ruoli e responsabilità di tipo funzionale e l'organigramma aziendale è rappresentativo dei relativi livelli gerarchici. Alcune

funzioni aziendali potrebbero essere ricoperte da figure esterne chiaramente evidenziate e che comunque vengono considerate parte integrante della struttura organizzativa.

L'organizzazione in termini di ruoli, mansioni e responsabilità è pertanto descritta in modo puntuale nella versione aggiornata dell'organigramma, allegato al presente Modello, secondo uno schema gerarchico/funzionale. Le mansioni e le figure operative fanno riferimento a dei documenti descrittivi dei propri compiti e mansioni coerenti anche con altre figure presenti a livello internazionale.

Per la titolarità della rappresentanza d'impresa, delle funzioni amministrative e di altre cariche o qualifiche (quali ad esempio i procuratori ed i responsabili tecnici) si fa riferimento anche a quanto presente nella visura camerale societaria, dove sono riportati in modo specifico i singoli poteri attribuiti a:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione (rappresentante dell'impresa);
- Amministratore delegato;
- Consiglieri;
- Sindaci;
- Società di revisione;
- Procuratori.

I ruoli e responsabilità delle singole figure sono comunque riferibili, oltre a quanto previsto dalla documentazione e dalle procedure interne, a tutte le norme cogenti.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO, GESTIONALE E DI CONTROLLO DI SWARCO ITALIA S.R.L.

3.1 Finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Swarco Italia S.r.l.

Al fine di migliorare la complessiva organizzazione e gestione della Società e di prevenire il rischio di commissione dei reati che si ritengono astrattamente riconducibili alla propria attività sociale, Swarco ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, articolato nelle seguenti componenti:

i) un *assetto istituzionale* e un *assetto organizzativo*, coerenti con la natura e la dimensione dell'organizzazione, nonché con il tipo di attività svolta (si veda l'oggetto sociale) e tali da (1)

garantire lo svolgimento dell'attività sociale nel rispetto della legge; (2) individuare ed eliminare, tempestivamente, situazioni di rischio; (3) assicurare una chiara identificazione e circoscrizione delle *Funzioni apicali* o di *vertice*; (4) consentire una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni dell'ente;

ii) il *Codice Etico*, finalizzato a stabilire i principi etici e le regole di condotta cui si ispirano o devono essere ispirati i comportamenti di tutti i soggetti che operano, per conto e nell'interesse della Capogruppo 2i Rete Gas S.p.A. e delle sue controllate;

iii) le *istruzioni operative* e le *procedure*, dirette a regolamentare i processi aziendali individuati come *sensibili*, giacché implicanti un *potenziale rischio* di commissione di taluni reati presupposto, di cui al Decreto;

iv) le regole di *corporate governance*, adottate in recepimento della regolamentazione societaria rilevante, nonché ogni altra documentazione, relativa ai sistemi di controllo, in essere presso la Società;

v) un sistema informatico di "*continuous monitoring*", diretto a controllare i processi aziendali individuati come maggiormente sensibili;

vi) il *Sistema di flussi informativi*, finalizzato a tracciare le azioni delle singole funzioni aziendali, sì da assicurare un monitoraggio dei processi *potenzialmente sensibili o a rischio*;

vii) il *Sistema di informazione e formazione*, avente ad oggetto il *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* adottato;

viii) il *Sistema disciplinare*, diretto a sanzionare la violazione o l'omessa applicazione del *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*, da parte dei Destinatari;

ix) l'istituzione di un *Organismo di Vigilanza*, munito di ampia autonomia decisionale e di spesa, al quale demandare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del *Modello di Organizzazione* adottato e di curarne altresì l'aggiornamento.

Nella predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo già esistenti ed operanti presso la Società, idonei, come tali, a valere, altresì, quali misure di prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Le regole, le istruzioni operative, le procedure, sopra elencate, non vengono riportate, dettagliatamente, nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo interno societario, al quale il Modello di Organizzazione rinvia e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con Swarco, sono tenuti a rispettare.

3.2 Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale, Parti Speciali ed allegati.

La **Parte Generale** definisce la struttura del Modello di Organizzazione: i) disciplinandone finalità e funzioni; ii) istituendo un Organismo di Vigilanza e descrivendo le relative funzioni ed i relativi poteri, nello specifico Regolamento allegato; iii) creando un sistema di flussi informativi; iv) creando un sistema di informazione e formazione; v) istituendo un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello medesimo.

Le **Parti Speciali** sono individuate, in relazione alle tipologie di reato, previste dal Decreto, la cui commissione si ritiene astrattamente più verosimile, tenuto conto dell'attività caratteristica di Swarco Italia S.r.l..

Gli **Allegati** comprendono: i) Codice Etico, ii) organigramma aziendale; iii) procedura *Whistleblowing*.

Ciò, naturalmente, non esclude che, nel caso di sopravvenuti mutamenti normativi, destinati ad introdurre nuove tipologie di reato, ai sensi del Decreto, la società non provveda, prontamente, a rinnovare l'attività di mappatura del rischio e dei presidi organizzativi e di controllo esistenti, al fine di verificare se sussista, all'interno della realtà societaria, un potenziale rischio in ordine alla commissione delle tipologie di reato di nuovo conio.

Alla luce di quanto detto, il Consiglio di Amministrazione, tenuto, altresì, contro dei suggerimenti e delle indicazioni, forniti dall'Organismo di Vigilanza nominato, provvederà,

ravvisandone l'esigenza, ad elaborare nuovi capitoli di Parte Speciale, formalizzando le integrazioni e/o modifiche effettuate, attraverso apposite delibere, in tal senso.

3.3 I Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si applica:

- ai soggetti in posizione apicale, facenti capo a Swarco Italia S.r.l. (persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società) ed a coloro che esercitano, anche di fatto, tali poteri;
- ai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (o soggetti in posizione subordinata), facenti capo a Swarco Italia S.r.l., intesi come coloro che eseguono, nell'interesse della Società, le decisioni assunte dagli Organi di Vertice (i dipendenti di Swarco Italia S.r.l.);
- ai procuratori, che operano in nome e per conto di Swarco Italia S.r.l.;
- ai componenti del Collegio Sindacale;
- alle società e/o ai soggetti che esercitano prestazioni di servizio, nell'interesse della società, in forza di contratti ritualmente sottoscritti e nei limiti di quanto, ivi specificamente, previsto.

3.4 Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'art. 6, comma 1, del Decreto statuisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere adottato ed efficacemente attuato, a cura dell' "*Organo dirigente*".

Sicché, in ossequio al dettato normativo, ogni modifica ed integrazione del Modello Organizzativo, di carattere sostanziale, è rimessa all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione di Swarco Italia S.r.l..

È, peraltro, riconosciuta al Presidente o/e all'Amministratore Delegato la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

In tal caso, il Presidente e/o l'Amministratore Delegato riferirà al Consiglio di Amministrazione, in merito alle eventuali modifiche introdotte.

L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di proporre al Presidente ed all'Amministratore Delegato eventuali integrazioni e/o modifiche al presente Modello.

A seconda del tipo di modifica proposta, la stessa sarà comunicata, direttamente, al Presidente o/e Amministratore Delegato ovvero, da quest'ultimo, sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3.5 Funzione ed efficacia del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbero consentire a *Swarco Italia* di beneficiare, nell'ipotesi di accertamento di responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. n. 231/2001, dell'esimente ivi prevista, ma s'intendono migliorative, nei limiti previsti dallo stesso Decreto, del sistema di controllo interno della Società, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del presente Modello è infatti la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo impedire la commissione dei Reati mediante la individuazione delle Attività Sensibili all'interno del contesto aziendale e la loro conseguente proceduralizzazione, con finalità di prevenzione.

Le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, sono conseguentemente elencate in dettaglio nella Parte Speciale del Modello.

Seguendo l'evoluzione legislativa o quella dell'attività aziendale, l'OdV ha inoltre il potere di individuare eventuali ulteriori Attività Sensibili che potranno essere ricomprese in tale elenco.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti ed Organi Sociali, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle Attività Sensibili, di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre procedure aziendali (oltre che alla legge) – in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle Attività Sensibili e l'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.6 Adozione del Modello nei confronti delle controllate partecipate e nelle strutture associative

Relativamente alla costituzione di società, di diritto italiano, direttamente o indirettamente controllate o di partecipazione a Enti, Swarco Italia S.r.l. stimolerà una specifica organizzazione che sia funzionale a dar rispetto al proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01, oltre che in linea con le prescrizioni del Decreto medesimo.

Le eventuali società controllate, di diritto italiano, attraverso le competenti strutture interne, informeranno Swarco Italia S.r.l. circa l'avvenuta adozione del Modello e l'effettiva istituzione dell'OdV in coerenza con il Decreto e le *best practices*.

Qualora nell'esercizio dell'attività si rendesse necessaria la costituzione di diverse strutture associative, tali Enti così come tutti i Partner in essi coinvolti dovranno esser chiamati a formalizzare una specifica dichiarazione attestante la conoscenza dei contenuti tutti del Modello adottato da Swarco Italia S.r.l. (clausola 231/01).

Relativamente ai rapporti partecipativi con società estere, Swarco Italia S.r.l. richiederà almeno l'adozione del Codice Etico e comunicherà agli organi deliberanti l'opportunità di dotarsi di idonei strumenti preventivi sotto il profilo procedurale, al fine di tutelarsi da possibili impatti riconducibili alla responsabilità amministrativa dell'ente.

3.7 Il Codice Etico di Swarco Italia S.r.l.

Tra le componenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, rientra, altresì, il Codice Etico Aziendale, predisposto e adottato dalla Società, allo scopo di orientare le condotte

di tutti coloro che operano, per conto e nell'interesse della società, al rispetto dell'etica, dell'integrità morale e della legalità.

Tale documento che costituisce, pertanto, parte integrante del presente Modello Organizzativo, enuncia i principi di deontologia aziendale e le regole di condotta che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Destinatari.

Il Codice Etico deve essere comunicato ai vari Destinatari, con modalità diverse in base alla tipologia del rapporto esistente con la Società e, comunque, in maniera tale da assicurarne l'effettiva conoscenza.

3.8 I rapporti tra Modello organizzativo di gestione e controllo e Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Swarco pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il **Codice Etico** rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società, allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la stessa riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il **Modello** risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai

fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

4. LE COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

4.1 Costruzione del Modello

Il presente Modello è stato predisposto e costruito, oltre che sulla base degli elementi previsti dalle normative vigenti, anche in ottemperanza a quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria – nel più recente aggiornamento del giugno 2021 – ed a seguito di una sequenza strutturata di valutazioni, analisi e strumenti tali da permettere una chiara e logica gestione del processo complessivo, nell’interesse della Società.

Tale attività è stata svolta attraverso le seguenti quattro fasi:

1) Fase 1 – pianificazione ed avvio progetto.

All’interno di questa specifica fase, si è proceduto all’organizzazione preliminare dell’attività e, successivamente alla costituzione del *team* ed all’analisi complessiva dell’organizzazione societaria, alle specifiche attività di raccolta della documentazione, identificazione delle persone da intervistare, definizione del contenuto delle interviste, definizione dei cicli aziendali.

2) Fase 2 – *risk assessment*.

All’interno di questa specifica fase, si è proceduto all’esecuzione delle interviste con i referenti della Direzioni/Funzioni individuati nella fase precedente al fine di procedere alla mappatura ed all’analisi delle attività e del sistema di controllo interno, per poi procedere all’identificazione ed alla valutazione delle aree di rischio per singola attività ed al controllo delle procedure in essere.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente, sono stati presi come riferimento, tra l’altro, i seguenti principi di controllo desumibili dalle Linee Guida di Confindustria:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;

- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Individuati i presidi di controllo adottati per ogni attività sensibile identificata, sono stati aggiornati e, ove necessario, predisposti nuovi protocolli di controllo.

3) Fase 3 – gap analysis.

È stata effettuata un'analisi comparativa tra le procedure esistenti ed un Modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina, *best practice* e della giurisprudenza di cui al D.lgs. n. 231/2001 al fine di valutare l'idoneità delle procedure esistenti alla prevenzione dei reati di cui al Decreto.

Attraverso il confronto è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un Action Plan teso ad individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D.lgs. n. 231/2001 e rappresentare le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno al fine di rafforzarne l'idoneità e l'efficacia.

4) Fase 4 – predisposizione e adozione del Modello.

All'interno di questa specifica fase, si è proceduto alla predisposizione del Modello con riguardo alla natura ed alle specificità delle attività svolte dalla Società. La realizzazione del Modello è stata supportata dalle fasi precedenti e dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della società.

4.2 In particolare: descrizione della metodologia per l'analisi dei rischi

La gestione del processo di valutazione dei rischi e la conseguente metodologia utilizzata rappresenta un punto critico di tutto il processo di sviluppo di un Modello Organizzativo.

L'individuazione delle aree di attività aziendale ove può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli Enti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (le c.d. Attività Sensibili) è pertanto stata effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto considerate rilevanti per la Società.

Per ciascuna delle Attività Sensibili sono state identificate ed analizzate, oltre alla figura referente dello specifico processo aziendale (*Key Officer*) in relazione al proprio ruolo, anche le prassi operative e gestionali esistenti ed applicate nonché gli elementi di controllo in essere. È stata effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente ed applicato con i principi e i contenuti del Modello da svilupparsi (in particolare analizzando i protocolli, processi ed i presidi di controllo) in modo da valutarne la corretta applicazione.

Secondo i principali riferimenti internazionali il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, prassi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione aziendale per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza aziendale, garantendo, allo stesso tempo, l'affidabilità delle informazioni aziendali, finanziarie, il rispetto delle leggi e dei regolamenti aziendali applicati e la salvaguardia dei beni e dei principi aziendali.

Le componenti e gli elementi del sistema di controllo che risultano necessari per una efficace e corretta gestione si possono riassumere nei seguenti punti:

- la struttura organizzativa;
- l'attribuzione di autorità e responsabilità (comprese le specifiche procure);
- l'integrità ed il rispetto dei valori etici aziendali;
- l'approccio e la gestione del *management*;
- le politiche e pratiche verso il personale;
- le specifiche competenze del personale;
- le politiche verso i fornitori e partner esterni;
- i sistemi di controllo;
- i processi di gestione predisposti per la gestione delle non conformità rilevate;
- la corretta attuazione delle azioni identificate e la misura della loro efficacia.

4.3 Risk Assessment

In questa fase si è provveduto a individuare i processi aziendali in cui potessero - in astratto - essere realizzati i reati previsti dal Decreto.

L'identificazione dei processi aziendali e, all'interno di questi, delle attività sensibili alla commissione dei reati è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale

(organigrammi, ordini di servizio, procedure, procure, ecc.), e la successiva effettuazione di interviste ed approfondimenti con i responsabili delle Unità Organizzative aziendali.

Successivamente, sulla base dell'analisi dei processi aziendali, sono stati identificati i rischi potenziali, ovvero le famiglie di reato contemplate nel D.Lgs. n. 231/01 potenzialmente applicabili alla Società, associabili a ciascun processo aziendale.

4.4 As-is analysis

Individuati i rischi potenziali all'interno di ogni processo e sotto-processo, si è proceduto ad analizzare il sistema dei controlli, rilevando i presidi di controllo interno esistenti (procedure e/o prassi adottate, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità" delle operazioni e dei controlli, separazione o segregazione delle funzioni, sistema dei poteri e deleghe) attraverso l'analisi delle informazioni e della documentazione fornite dalle strutture aziendali in sede di intervista o su precisa richiesta.

4.5 Gap analysis

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente, la Società, ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/01, ha individuato una serie di punti di miglioramento del sistema di controllo interno, per il superamento dei quali sono state definite opportune modalità di monitoraggio ed azioni da intraprendere.

5. ATTIVITÀ E PROCESSI AZIENDALI A POTENZIALE "RISCHIO – REATO"

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto, nell'elaborazione del presente Modello, sono stati individuati, mediante un'analisi dei processi aziendali della Società, le attività ed i processi nell'ambito dei quali potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette "Aree di Attività a Rischio"), nonché i processi nel cui ambito potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione di alcune tipologie di reati (cosiddetti "Processi Strumentali").

5.1 Criteri di valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi considera le aree aziendali potenzialmente a rischio di commissione dei reati presupposto. La valutazione complessiva dell’esposizione al rischio contempla l’effetto congiunto dei parametri di:

- “Impatto” (intensità del danno potenzialmente derivante dalla manifestazione del rischio);
- “Frequenza” (frequenza di accadimento degli eventi che potrebbero generare il danno).

In particolare, per la valutazione di tali parametri si fa riferimento alla seguente matrice:

	VALUTAZIONE IMPATTO <i>Potenziali conseguenze sanzionatorie</i>	VALUTAZIONE FREQUENZA
Nullo/Nulla	Nessuna o limitate conseguenze , con sanzioni pecuniarie di minima entità	Non sono noti episodi già verificatisi. Il danno può essere provocato dalla concomitanza di più eventi poco probabili ed indipendenti .
Medio	Conseguenze di media entità , che potrebbero avere effetti sull’operatività dei processi nel breve periodo ovvero un effetto indiretto sulla reputazione aziendale	Sono noti solo rari episodi già verificatisi . Il danno può essere provocato solo in circostanze avverse di eventi .
Alto	Conseguenze (penali o amministrative) rilevanti , con effetti temporanei o permanenti sull’operatività dei processi, fino alla possibile interruzione delle attività aziendali	Non sono rari danni per lo stesso evento nella stessa azienda o in aziende simili o in situazioni operative simili. Esiste una correlazione diretta tra il verificarsi di un singolo evento ed il danno che può provocare.

In fase preliminare la scala di valutazione del rischio potenziale sarà basata su 4 livelli (inizialmente la Gap Analysis ha rilevato anche 3 livelli intermedi ovvero quello medio alto che potrà esser abbandonato dopo che l’OdV avrà potuto interpretare i primi flussi informativi provenienti dalle rispettive Funzioni), determinati dalla seguente combinazione di Impatto e frequenza:

Rischio			
Frequenza\ Impatto	1-2- Nullo/Basso	3- Medio	5- Alto
1-2 –Nullo/ Bassa	Nullo/Basso	Basso	Medio
3 – Media	Basso	Medio	Alto
5 – Alta	Medio	Alto	Molto Alto

5.2 Risultati della valutazione dei rischi

Sulla base dell'analisi condotta, le aree ritenute a rischio all'esito della suddetta analisi hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24 (“*Indebita percezione di erogazioni, Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico, frode nelle pubbliche forniture*”), 24 bis (“*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*”), 25 (“*Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione*”), 25 ter (“*Reati societari*”), 25 septies (“*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro*”), 25 octies (“*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*”), 25 novies (Delitti in materia di violazione del diritto di autore), 25 decies (*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*), 25 undecies (Reati ambientali), 25 duodecies (“*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*”), 24 ter (“*Delitti di criminalità organizzata*”), 25 bis (“*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*”) e 25 quinquiesdecies (“*Reati tributari*”).

Il rischio, invece, di commissione dei reati di cui agli artt. 25 bis 1 (“*Delitti contro l’industria ed il commercio*”), fatta eccezione per le opere dell’ingegno per le quali si rimanda a quanto indicato all’art. 24 bis e 25 quinquies (“*Delitti contro la personalità individuale*”), 25 sexies (“*Market abuse*”), 25 terdecies (“*Razzismo e xenofobia*”) del Decreto, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società e, in ogni caso, ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico di Gruppo, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

In relazione ai rischi reato “transnazionali” si richiama quanto indicato in relazione al rischio reato presupposto *ex art. 24 ter* oltre a quanto indicato nel paragrafo “Adozione e gestione del Modello nelle società controllate, partecipate e nelle strutture associative”.

Le principali Aree di Attività a Rischio identificate sono quelle di seguito riportate, precisando che, per un maggior dettaglio, è possibile consultare il documento di analisi delle aree aziendali di attività a rischio (*Gap Analysis*) con simbologia e magnitudo indicati in legenda:

Area di attività	Articoli reato 231	Processi aziendali di riferimento
1. Attività connesse alla gestione dei fondi pubblici messi a disposizione da specifiche normative, per il sostegno di imprese e confidi	Art.24 Art.25 Art. 25 octies	Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti pubblici e le Autorità di Vigilanza, anche in caso di visite ispettive Gestione dei fondi pubblici
2. Gestione degli adempimenti , delle comunicazioni e delle richieste non connesse all'attività caratteristica , anche in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti da parte degli enti pubblici competenti o delle autorità amministrative indipendenti	Art.24 Art.25 Art.25 ter Art. 25 quinquiesdecies	Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti pubblici e le Autorità di Vigilanza, anche in caso di visite ispettive Gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con Revisori, Sindaco e Soci
3. Adempimenti in materia di assunzione e gestione dei rapporti di lavoro , retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori	Art.24 Art.25 Art.25 duodecies Art. 25 ter Art. 25 quinquiesdecies	Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti pubblici e le Autorità di Vigilanza, anche in caso di visite ispettive Selezione, assunzione e gestione del personale dipendente
4. Gestione dei rapporti e degli adempimenti previsti nell'ambito delle attività di gestione di finanziamenti, erogati dall'unione europea, dalla regione e/o dalle province per la formazione del personale	Art.24 Art. 25 Art. 25 ter Art. 25 octies Art. 25 octies 1	Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti pubblici e le Autorità di Vigilanza, anche in caso di visite ispettive Gestione dei corsi di formazione finanziati

<p>5. Gestione dei contenziosi giudiziari e stragiudiziali (es. Civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio, nomina dei professionisti esterni e coordinamento delle relative attività</p>	<p>Art.25 Art.25 ter Art.25 decies</p>	<p>Gestione dei contenziosi giudiziari e stragiudiziali Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti pubblici e le Autorità di Vigilanza, anche in caso di visite ispettive</p>
<p>6. Contabilità generale e predisposizione del bilancio civilistico nonché di eventuali situazioni patrimoniali, anche in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie da sottoporre all'approvazione dell'assemblea</p>	<p>Art. 25 Art.25 ter Art. 25 octies Art. 24 (rif. Art. 640 ter c.p.) Art. 25 quinquiesdecies</p>	<p>Gestione della contabilità e formazione del bilancio Gestione degli adempimenti fiscali Gestione dei sistemi informatici che richiedono l'utilizzo di sistemi gestiti dalla PA</p>
<p>7. Gestione degli adempimenti in materia Societaria e fiscale</p>	<p>Art.24 Art.25 Art.2 Art. 25 octies 5 ter Art. 25 quinquiesdecies</p>	<p>Gestione della contabilità e formazione del bilancio Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti pubblici e le Autorità di Vigilanza, anche in caso di visite ispettive ivi comprese quelle a carattere tributario Gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con Revisori, Sindaci e Soci</p>
<p>8. Gestione degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008 (testo unico sicurezza)</p>	<p>Art. 25 septies</p>	<p>Gestione del "sistema sicurezza" adottato ai sensi del D.Lgs. 81/2008</p>
<p>9. Utilizzo, gestione e manutenzione dei sistemi informativi aziendali</p>	<p>Art. 24 bis Art. 25 novies</p>	<p>Gestione e manutenzione dei sistemi informativi, nonché della sicurezza dei sistemi e delle reti di telecomunicazione Acquisto di software</p>
<p>10. Installazione e manutenzione di impianti e strumenti di lavoro, pubbliche forniture</p>	<p>Art.24 Art.25 Art. 25 septies Art. 25 undecies</p>	<p>Acquisti e manutenzione degli impianti Esecuzione contratti di fornitura conclusi con lo Stato, con un altro ente pubblico o con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità.</p>

Inoltre, il compimento dei reati potrebbe essere conseguenza della non idonea adozione di “Processi Strumentali” (processi che consentirebbero la creazione di fondi di provvista per la commissione dei reati) quali, nel caso specifico, si rilevano:

- Acquisti di beni e servizi;
- Gestione degli incarichi professionali, anche per consulenze;
- Selezione, assunzione e gestione del personale dipendente;
- Gestione dei rimborsi spese a dipendenti e delle spese di rappresentanza;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari.

6. REGOLE DI COMPORTAMENTO

6.1 Principi Generali

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti che agli Organi Sociali della Società – in via diretta – che ai collaboratori esterni e partners nella misura necessaria alla funzione dagli stessi svolta. Tutti i destinatari del Modello si astengono dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività, rispettano:

- Il Codice Etico;
- le disposizioni del Modello, in particolare le presenti disposizioni generali, le disposizioni contenute nelle parti speciali;
- le disposizioni contenute nel Mansionario e nelle procedure della società.

I soggetti in posizione apicale adempiono alle rispettive funzioni nel rispetto delle deleghe e dei poteri loro conferiti e si attengono altresì:

- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- alle delibere del Consiglio di Amministrazione di Swarco Italia S.r.l..

I soggetti in posizione apicale e quanti ricoprono posizioni di responsabilità devono altresì ottemperare costantemente e scrupolosamente agli obblighi di direzione e vigilanza loro spettanti in ragione della posizione ricoperta.

I soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza eseguono le direttive e le disposizioni operative della Società, purché conformi alle leggi vigenti e non in contrasto con i contenuti del Modello.

6.2 Regole comportamentali e parti speciali

6.2.1 Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità.

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

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

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico adottati da Swarco, è fatto divieto di:

- Promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- Promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura (es. promesse di assunzione), in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, e delle Autorità di Vigilanza al fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda;
- Effettuare pagamenti o altre prestazioni ovvero riconoscere compensi in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico conferito o alle prassi vigenti;
- Favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi segnalati da esponenti della Pubblica Amministrazione o di Autorità di Vigilanza, come condizione per lo svolgimento di successive attività ovvero per evitare eventuali ispezioni, sanzioni ovvero dinieghi non giustificati;

- Distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'OdV;
- Fornire informazioni e/o documenti riservati;
- Tenere una condotta ingannevole che possa indurre in errore la Pubblica Amministrazione o l'Autorità di Vigilanza nello svolgimento di valutazioni tecnico-economiche condotte sulla documentazione presentata; e/o agire con malafede contrattuale tale da far apparire l'esecuzione del contratto conforme agli obblighi assunti; Esibire documenti e dati falsi o alterati;
- Omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione o dell'Autorità di Vigilanza;
- Presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi Pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati anche per conto dei clienti di Swarco;
- Destinare somme ricevute da organismi Pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- Promettere o versare somme o beni in natura a qualsiasi soggetto (sia esso un dirigente, funzionario o dipendente della PA) per promuovere o favorire gli interessi della Società;
- Ricorrere a forme diverse di aiuti, contributi o atti di liberalità che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze o pubblicità abbiano invece le stesse finalità sopra vietate;
- Ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, omaggi, regali o vantaggi di altra natura, ove eccedano le normali pratiche commerciali e di cortesia;
- Creare fondi a fronte di fatturazioni inesistenti in tutto o in parte;
- Alterare e/o utilizzare abusivamente e in modo improprio i sistemi informatici aziendali;

- Chiedere o indurre i soggetti della Pubblica Amministrazione a trattamenti di favore ovvero omettere informazioni dovute al fine di influenzare impropriamente la gestione del rapporto con la Società.

Al fine di garantire al meglio il rispetto del Modello, con particolare riguardo a quanto previsto dal presente Protocollo, la Società non inizierà o proseguirà nessun rapporto con esponenti aziendali, collaboratori esterni, fornitori o partner che non intendano allinearsi al principio della stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti in tutti i Paesi in cui la Società dovesse operare.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- a) i rapporti con la Pubblica Amministrazione per le suddette aree di attività a rischio devono essere gestiti procedendo all'identificazione dei responsabili di riferimento per le attività svolte sulle aree a rischio;
- b) i soggetti coinvolti nel processo che hanno la responsabilità di firmare atti o documenti con rilevanza all'esterno della Società devono essere appositamente incaricati;
- c) gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni (es. fornitori, consulenti), devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;
- d) forme di pagamento cash o in natura devono essere adeguatamente giustificate.

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

In caso di induzione da parte di un pubblico funzionario, a farsi dare o promettere per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa al proprio responsabile ovvero attivare formale informativa verso l'OdV.

6.2.2 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari e tributari.

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'art. 25 *ter* e 25 *quinqüesdecies* del Decreto.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- Tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle dichiarazioni fiscali e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- Garantire la massima collaborazione assicurando la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- Osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela della trasparenza e integrità del capitale sociale;
- Assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi societari, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- Effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge nei confronti delle Autorità di Vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate.

È inoltre previsto l'espreso divieto a carico dei Destinatari, qualora se ne configuri l'applicabilità, di:

- Porre in essere operazioni simulate o diffondere notizie false sulla Società e sulla sua attività;
- Rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non

- rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- Omettere dati e informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
 - Acquistare o sottoscrivere quote della Società fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale;
 - Effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
 - Porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte degli organi a ciò preposti;
 - Determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
 - Omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, tutte le segnalazioni previste dalle leggi e dalla normativa applicabile nei confronti della Società nonché la trasmissione di dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti;
 - Esporre, nelle predette comunicazioni e trasmissioni, fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della Società;
 - Porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, anche in sede di eventuali ispezioni (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

Con particolare riferimento all'ipotesi di reato di corruzione tra privati, è richiesto ai Destinatari di instaurare e mantenere ogni rapporto con i soggetti indicati all'art. 2635 c.c. commi 1 e 2 sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza che garantiscano il corretto svolgimento dei rapporti contrattuali. In linea generale è fatto divieto di violare i principi e le procedure aziendali elaborate dalla Società per prevenire il reato di corruzione tra privati.

In particolare, è espressamente vietato offrire o concedere opportunità di lavoro e/o vantaggi commerciali e/o economici ai seguenti soggetti, per i relativi fini illeciti:

- partner commerciali che supportano la Società nell'ottenimento dei contributi pubblici, in cambio di occultamento di informazioni tali che renderebbero la Società non meritevole del contributo;
- parti terze al fine di prestare falsa testimonianza a vantaggio della Società;
- soggetti preposti alle attività di controllo e alla revisione del bilancio, al fine di occultare documenti e/o informazioni o al fine di assecondare operazioni contabili illecite;
- dipendenti al fine di non incorrere in denunce per mancati adempimenti in materia;
- soggetti apicali di istituti bancari, associazioni di categoria, intermediari e altri soggetti al fine di ottenere la vendita di prodotti in esclusiva;
- soggetti apicali appartenenti a Società per evitare azioni di reclamo/azioni legali contro la Società.

Le Strutture della Società, a qualsiasi titolo coinvolte nel processo di gestione delle procedure acquisitive dei beni e dei servizi e degli incarichi professionali, sono tenute ad osservare oltre alle disposizioni di legge esistenti in materia, alle procedure aziendali vigenti, nonché ai principi generali contenuti nel Codice Etico, altresì le modalità di comportamento esposte nel presente protocollo.

In particolare:

- la documentazione contrattuale che regola il conferimento di incarichi di fornitura/incarichi professionali (comprese le consulenze per la gestione del processo di selezione e assunzione del personale) deve contenere una dichiarazione di conoscenza del Modello e del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi e di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società;
- non è consentito riconoscere compensi in favore di collaboratori o consulenti esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere o svolto.

In ogni caso è fatto espresso divieto di porre in essere, collaborare, dare causa alla realizzazione di comportamenti che possano risultare strumentali alla commissione di fattispecie di reato considerate ai fini del Decreto, e più in particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, di:

- assegnare incarichi di fornitura ed incarichi professionali in assenza di autorizzazioni alla spesa e dei necessari requisiti di professionalità, qualità e convenienza del bene o servizio fornito;
- procedere all'attestazione di regolarità in fase di ricezione di servizi in assenza di un'attenta valutazione di merito e di congruità in relazione al bene/servizio ricevuto;
- procedere all'autorizzazione al pagamento di servizi in assenza di una verifica circa la congruità della prestazione rispetto ai termini contrattuali;
- procedere all'autorizzazione del pagamento di parcelle in assenza di un'attenta valutazione del corrispettivo in relazione alla qualità del servizio ricevuto;
- effettuare pagamenti in favore di professionisti o comunque, di partner della Società che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale in essere con gli stessi.

In ogni caso è fatto espresso divieto di promettere o versare somme di denaro, promettere o concedere beni in natura o altri benefici con la finalità di promuovere o favorire interessi della Società, anche a seguito di illecite pressioni.

I Destinatari del presente Modello dovranno conclusivamente tenere comportamenti idonei ad evitare, anche in via di cooperazione indiretta, mediata ed anche colposa, la realizzazione di fattispecie rientranti fra quelle ricomprese nell'art. 25 *ter* del Decreto.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico-comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative (quali ad esempio, richieste di indebiti vantaggi di cui, qualunque soggetto operante nella Società, dovesse essere destinatario o semplicemente a conoscenza), il soggetto interessato deve interpellare senza ritardo il proprio responsabile o inoltrare richiesta di chiarimento all'OdV.

6.2.3 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Seppure l'analisi condotta sulle attività tipiche della Società porti a ritenere sufficientemente presidiato il rischio connesso alla possibile verifica di condotte idonee ad integrare i reati di riciclaggio, ricettazione, o di impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, si è ravvisata l'opportunità di considerare in ogni caso area aziendale a rischio di commissione di uno dei predetti reati, lo svolgimento dell'attività di contabilità generale.

Ciò premesso, la Società richiede ai Destinatari, coinvolti nell'ambito dell'attività sensibile identificata, di:

- astenersi dal compiere ogni condotta che possa in qualsivoglia modo integrare direttamente le predette fattispecie di reato e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione. A tale proposito, si integrano le condotte del riciclaggio o dell'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, quando si sostituisce o trasferisce denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita ovvero si compiono operazioni atte ad ostacolare l'identificazione delle loro provenienze illecite;
- rispettare la normativa antiriciclaggio applicabile alla Società.

Con riguardo alle limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore di cui al medesimo D.Lgs. n. 231/2007, come successivamente modificato, senza alcun intento esaustivo ai Destinatari è fatto espresso divieto di:

- a) trasferire a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore a euro 1.000;
- b) emettere assegni bancari e postali per importi pari o superiori a euro 3.000 che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- c) girare per l'incasso assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o Poste Italiane S.p.A.

6.2.4 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi in violazione della normativa antinfortunistica e di tutela dell'igiene e salute sul lavoro.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione del "sistema sicurezza" adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza) per la tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza e nel rispetto delle deleghe attribuite, alle misure e procedure di prevenzione adottate a presidio dei rischi per la salute e per la sicurezza identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) di Swarco Italia S.r.l.

In particolare, per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dal D.Lgs. n. 81/2008, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e delle responsabilità all'interno della Società, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti aziendali e alle funzioni – a vario titolo – coinvolte nella gestione del "sistema sicurezza", di svolgere i compiti loro attribuiti dalla Società in materia di sicurezza e salute sul lavoro, nel rispetto delle deleghe e delle procedure esistenti, avendo cura di formare ed informare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, si trovi esposto ai rischi connessi alla sicurezza individuati nel DVR;
- ai soggetti nominati dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (es. Responsabile del SPP; Incaricati alla lotta antincendio; Medico del Lavoro; Incaricati al Primo Soccorso) di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel "sistema sicurezza" della Società;
- a tutti i dipendenti di osservare le misure e le procedure di sicurezza adottate dalla Società, collaborando in tal modo per un'effettiva prevenzione dei rischi.

6.2.5 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di criminalità informatica (cybercrime).

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai "Destinatari" del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati alla gestione e manutenzione dei server, delle banche dati, delle applicazioni, dei laptop e delle reti di telecomunicazione della Società.

In particolare, coerentemente con le politiche e le procedure di sicurezza definite da Swarco, sono adottate le seguenti principali misure di tutela:

- le aree ove risiedono i server sono protette da adeguate misure di sicurezza fisica e di monitoraggio ambientale: l'accesso ai locali dei server deve essere consentito solo a persone autorizzate;
- l'accesso alle informazioni risidenti sui server e sulle banche dati aziendali è limitato da idonei strumenti di autenticazione;
- l'accesso alle applicazioni da parte di personale amministrativo ed addetto alla manutenzione è garantito attraverso idonei strumenti di autorizzazione. I profili di autorizzazione, strettamente limitati alle mansioni degli amministratori e degli utenti, sono rivisti regolarmente dai responsabili di funzione;
- la rete di trasmissione dati aziendale è protetta da adeguati strumenti di limitazione degli accessi ed è segmentata al fine di limitare la possibilità di intercettazioni, nonché di accesso abusivo tramite adeguati strumenti di monitoraggio;
- gli utenti aziendali, come pure i dipendenti e i consulenti/collaboratori della società, possono accedere alla rete telematica esterna (web) solo attraverso alcuni specifici canali; in particolare sono aperti alcuni canali che permettono la navigazione Internet.

Inoltre, i Destinatari devono:

- accedere alle sole risorse informatiche a cui sono autorizzati;
- custodire le password di accesso alla rete aziendale ed alle diverse applicazioni e le chiavi personali secondo criteri idonei a impedirne una facile individuazione ed un uso improprio;
- rispettare le policy interne in merito ai dispositivi antintrusione e antivirus.

6.2.6 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di violazione del diritto di autore.

I Destinatari, nella gestione ed utilizzo degli asset aziendali e/o di terzi, devono attenersi al pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia di diritto d'autore, improntando ai principi di liceità, trasparenza e correttezza i rapporti con gli autori, i titolari dei diritti e i concorrenti.

Inoltre, è fatto assoluto divieto di riprodurre, memorizzare, trasmettere o diffondere copia di materiale o software protetto da copyright, a meno di preventiva autorizzazione del titolare del copyright, nei limiti consentiti dalla legge sul diritto d'autore.

6.2.7 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Nella gestione dei contenziosi, tutti i soggetti coinvolti sono tenuti ad osservare le disposizioni di legge e le procedure aziendali. Tutti i soggetti coinvolti nel processo che hanno responsabilità di firmare atti e documenti dovranno essere a ciò appositamente incaricati.

Nel corso dei processi civili, penali o amministrativi, è fatto divieto di favorire indebitamente gli interessi di Swarco Italia inducendo anche con minaccia o con offerta di denaro/altra utilità, a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci, la persona chiamata a rendere davanti all'Autorità Giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale.

6.2.8 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali.

I Destinatari sono tenuti al rispetto pieno e sostanziale delle prescrizioni legislative in materia ambientale. In tale ottica, devono valutare attentamente le conseguenze ambientali di ogni scelta compiuta nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia in relazione al consumo di risorse e alla generazione di emissioni e rifiuti direttamente legati alla propria attività (impatti diretti), sia ad attività e comportamenti che non controlla direttamente, in quanto posti in essere da soggetti terzi con i quali si relaziona e fornitori (impatti indiretti). In virtù di quanto sopra riportato, i Destinatari interni sono tenuti a gestire i rifiuti conformemente alle previsioni della normativa interna; accertarsi, prima di affidare rifiuti di qualsiasi tipo a persone terze, che tali persone siano in possesso delle necessarie autorizzazioni e che il loro intervento sia regolato da un contratto in essere con Swarco Italia.

Gli interventi diversi di installazione/manutenzione devono essere effettuati da apposito personale, selezionato da Swarco Italia ed in possesso delle rispettive autorizzazioni, e regolati da specifici contratti.

6.2.9 Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Coerentemente con le politiche e le procedure di selezione e assunzione del personale, agli incaricati alla selezione ed assunzione del personale, oltre che al datore di lavoro, è fatto espresso divieto di assumere cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. È pertanto prevista un'accurata verifica, da parte delle funzioni preposte, circa la regolarità del soggiorno dei potenziali neoassunti che sono cittadini di paesi terzi.

7. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

In un'ottica di prevenzione la Società ha definito un sistema di deleghe e di procure in maniera da distinguere compiti e funzioni, con la conseguenza di garantire la tracciabilità e l'evidenza delle operazioni svolte.

Per *delega* si intende un atto interno di attribuzione di funzioni e di compiti; per *procura* si intende un atto unilaterale di natura negoziale con il quale un soggetto conferisce, in maniera espressa o tacita, ad un terzo il potere di rappresentanza.

Con riferimento specifico a quanto riferito e contenuto nelle deleghe e procure delle singole figure aziendali:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente.

Con riferimento specifico alle procure:

- possono essere conferite a persone fisiche espressamente individuate nelle procure medesime oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti di analoghi poteri;

- le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, comprendono l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa;
- le procure speciali devono dettagliatamente stabilire l'ambito di operatività ed i poteri del procuratore.

Al fine di dare concreta attuazione al D.Lgs. n. 231/2001, tutte le procedure, *policies* aziendali ed il sistema di deleghe e procure sono sottoposte ad un costante processo di revisione, che rappresenta l'elemento fondamentale per lo sviluppo di un sistema di monitoraggio continuo dei rischi.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Premessa

L'art. 6, comma I, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza).

L'affidamento di detti compiti all'OdV e, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (esspressamente contemplati dall'art. 6 del Decreto), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (di cui all'art. 7).

8.2 Funzioni, composizione e requisiti

Le funzioni che l'OdV è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, possono così sintetizzarsi:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;

- disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.

Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:

- presentazione di proposte di adeguamento ed aggiornamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno dirette verso le funzioni di Direzione Risorse Umane, Amministrazione, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, verso il Consiglio di Amministrazione;
- *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

I principali requisiti dell'Organismo di Vigilanza sono i seguenti:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Swarco Italia ha affidato i compiti di OdV ad un organo di controllo, in composizione collegiale, avente i requisiti sopra descritti, individuato dal Consiglio d'Amministrazione e previa valutazione delle Attività Sensibili della Società.

È pertanto rimesso a tale OdV il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal presente Modello.

L'OdV è inoltre individuato così da assicurare un elevato affidamento quanto alla sussistenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dai compiti affidati. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il CdA riceve, da parte del nominando OdV, la dichiarazione che attesta l'assenza

di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo, l'onorabilità, l'assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli Organi sociali e con il vertice.

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal presente Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'incarico dell'OdV avrà una durata pari a 3 anni, rinnovabili a ciascuna scadenza. La revoca di tale incarico sarà ammessa soltanto per giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- motivi connessi al grave inadempimento – sia esso doloso o colposo – agli obblighi di cui all'incarico (esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.);
- "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto all'art. 6, comma I, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta;
- casi di impossibilità sopravvenuta;
- il venir meno in capo all'OdV dei requisiti di "autonomia e indipendenza" nonché di "continuità di azione";
- qualora il membro dell'OdV sia un dipendente o un amministratore, alla cessazione del rapporto di dipendenza o di amministrazione;
- morte del membro o sue dimissioni dall'incarico.

8.3 *Compiti e poteri*

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e degli Organi Sociali;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti più specifici di:

- proporre aggiornamenti;
- proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante con l'eventuale assistenza di consulenti e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- indicare alla dirigenza le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in azienda per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- indicare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali di attuazione dei principi contenuti nel Modello, che potrebbero non essere coerenti con quelle in vigore attualmente nella Società, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente;
- effettuare verifiche e controlli;
- eseguire l'attività di controllo sul rispetto delle procedure aziendali poste a presidio delle Attività Sensibili ai fini del Modello, provvedendo – se del caso – anche all'emanazione di circolari informative interne;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti attuati dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di relazione agli organi societari deputati.

Ricognizione di informazioni.

All'Organismo di Vigilanza è affidato l'importante compito di raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione.

A tale proposito si rileva che l'Organismo deve essere tempestivamente informato, da parte di tutti i Dipendenti, mediante apposito sistema di comunicazione interna all'uopo predisposto dall'OdV, di quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello – ivi comprese eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 – o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle strutture e funzioni che operano nell'ambito delle Attività Sensibili, le informazioni riportate al successivo punto.

Nella specie le informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, all'erogazione ed all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'OdV si coordina inoltre con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio concreto di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Attività Sensibili.

L'OdV può svolgere inoltre inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

Formazione.

In tale specifico ambito l'OdV potrà svolgere le seguenti attività:

- coordinarsi con il Responsabile del Personale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- una volta definiti tali programmi di formazione, provvedere periodicamente alla verifica sulla qualità dei contenuti degli stessi;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

Violazioni e sanzioni.

In tale specifico ambito l'OdV potrà svolgere le seguenti attività:

- segnalare le eventuali violazioni al Modello e al D.Lgs. n. 231/2001 alla funzione aziendale competente, al Consiglio di Amministrazione ed al Responsabile del Personale;
- coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione ed il Responsabile del Personale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- indicare i provvedimenti più opportuni per porre rimedio alle violazioni.

Disposizione di carattere generale.

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV, salva ogni diversa applicabile e prevalente disposizione di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le funzioni della Società onde

ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

8.4 Attività di relazione dell'OdV verso il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

Esso, in particolare, ha due linee di attività di relazione:

- la prima, su base *continuativa*, direttamente verso il legale rappresentante (*Managing Director*);
- la seconda, su base *annuale*, verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

In particolare, l'OdV predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale sulla attività svolta (indicando i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, precisando il rendiconto del fondo da lui gestito ecc.). Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente agli Amministratori ed ai Sindaci.

Nel dettaglio, l'attività di relazione ha ad oggetto:

- le prestazioni svolte dall'ufficio dell'OdV;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti od eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi Sociali di volta in volta coinvolti. Il Collegio Sindacale, il Presidente e i Consiglieri di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi Sociali per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni aziendali competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con il Responsabile del Personale, in ordine alla formazione del personale;
- con il Responsabile del Personale, per i procedimenti disciplinari;
- con il Responsabile Amministrativo, in ordine al controllo dei flussi finanziari e di tutte le attività, anche amministrative, che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con il Datore di Lavoro, in ordine alle attività antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute nonché di quelle relative alla normativa ambientale.

8.5 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti e degli Organi Sociali in merito ad atti, comportamenti ed eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Tali segnalazioni possono essere inviate all'OdV al seguente indirizzo: odv@swarco.it

Quale indicazione di carattere generale, i Dipendenti e gli Organi Societari devono segnalare all'OdV le violazioni del Modello, da chiunque commesse, ed in particolare le notizie relative:

- alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa della Società;
- a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

- alle richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai Dipendenti, ai sensi del CCNL, in caso di avvio di procedimento giudiziario nei confronti degli stessi;
- ai rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- alle notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- alle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà dei Dipendenti di Swarco Italia.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante. Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sempre che si tratti di atti o fatti relativi alle attività di competenza dell'OdV, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano la Società, i suoi dipendenti o componenti degli Organi Sociali.

L'OdV ha inoltre il potere di individuare altre informazioni che dovranno essergli trasmesse, in aggiunta a quelle sopra descritte.

Nel dettaglio sono previsti i seguenti report periodici indirizzati all'OdV:

Tipologia e contenuti del Report	Funzione preposta	Periodicità flusso
<p>Scheda A: CONTENUTI A) Elenco Finanziamenti pubblici in corso; B) aggiornamento in merito ad istruttorie in corso relative a richieste di nuovi finanziamenti; C) Aggiornamenti concernenti Albo professionisti e Consulenti; D) Aggiornamento in merito all'apertura di procedimenti di indagine da parte di Organi della Polizia Giudiziaria e Autorità fiscali; E) Aggiornamento finanziamenti in corso per formazione personale.</p>	Central Functions	Trimestrale
<p>SCHEDA B (già adottata e denominata Norma Controlli con inserimento punto E) - CONTENUTI: A) Analisi dei Log report di sistema traccianti gli accessi ed eventuali anomalie emerse; B) Verifica esistenza misure minime di sicurezza e privacy; C) Controllo licenze software; D) Monitoraggio Consulenti esterni; E) Monitoraggio ed informative in merito a richieste inusuali raccolte da parte di potenziali clienti</p>	Information Technology	Trimestrale
<p>SCHEDA C - CONTENUTI A) Aggiornamento in merito allo stato dei contenziosi in essere aventi importo nominale superiore a € 20.000 (HP da verificare); B) Relazione sull'andamento finanziario delle Partecipate estere; C) indicazione delle fattispecie di pagamenti e/o incassi atipici sia su territorio nazionale che estero;</p>	Quality Environmental e Testing, Sales	Trimestrale
<p>SCHEDA D – CONTENUTI (già in uso e denominata SALES) A) Elenco dei bandi di gara, contratti con soggetti con la PA e trattative in corso; B) segnalazioni concernenti fatti anomali rilevati nella fase pre-sales; C) Indicazione dei bandi di gara per i quali siano presenti opposizioni o pratiche da legali; D) Aggiornamenti in merito a contenziosi in essere, o in divenire, nell'area Sales.</p>	Sales	Trimestrale
<p>SCHEDA E – CONTENUTI - (già in uso e denominata Report Public Transport DC Management) A) Elenco dei servizi in essere per tipologia e cliente; B) eventuali osservazioni in relazione al pre-sales e a eventuali comportamenti anomali da segnalare;</p>		

Tipologia e contenuti del Report	Funzione preposta	Periodicità flusso
<p>C) Contenziosi in essere per le attività di service, Stato di attuazione delle procedure area service in essere; D) Aggiornamenti in merito a richieste inusuali da parte di potenziali clienti</p> <p>Relazione del Sindaco</p>		
<p>SCHEDA F - CONTENUTI - A) riepilogo di eventuali aperture e chiusure nuovi conti bancari; B) segnalazione ingenti scaduti non monetizzati; C) istituzione nuove procure speciali/generali; D) formalizzazione procedura funzionale alla determinazione della valorizzazione dei lavori in corso</p>	Central Functions	Trimestrale
<p>Relazione RSPP (già in adozione con i seguenti contenuti) A) Aggiornamento sulle Procedure, B) istruzioni operative e modulistica in vigore; attività svolte nel periodo; C) Procedure in essere, o allo studio, per il miglioramento delle misure per la prevenzione e la sicurezza, Infortuni certificati nel periodo; D) Aggiornamento in merito alla formazione in materia; E) aggiornamento in merito alla sorveglianza sanitaria.</p> <p>Scheda G – CONTENUTI - A) aggiornamento organico con indicazione flussi in entrata ed uscita; indicazione di eventuali lettere disciplinari completa di indicazioni</p>	Safety at Work	Trimestrale
<p>SCHEDA H – CONTENUTI - A) indicazioni operazioni di vendita ad importi superiori a soglie di rischio; B) indicazione operazioni di incasso e pagamento al di sotto dei termini temporali standard</p>	Central Functions	Trimestrale
<p>SCHEDA I – CONTENUTI - A) relazione sulle attività più rilevanti gestite direttamente o tramite Branch su territorio estero</p>	Central Functions	Trimestrale
-	-	-
<p>SCHEDA L – CONTENUTI - A) indicazione dei soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni; B) indicazione dei contenuti oggetto di segnalazioni intervenute; C) indicazione delle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti; D) Indicazione del sistema di sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.</p>		Trimestrale

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da adottare a sua ragionevole discrezione e responsabilità, nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società, dei soci o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo all'OdV e alle persone dallo stesso autorizzate per fini strettamente connessi alle esigenze espresse dal Decreto.

8.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni, nel rispetto delle normative sulla *privacy* (D.Lgs. n. 196/2003 e Regolamento UE n. 679/2016).

L'accesso all'archivio è consentito ai membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

È inoltre conservata a cura del personale interessato e sempre per 10 anni, la documentazione relativa ad Attività Sensibili prevista nel Modello stesso e/o dalle norme operative connesse (es. documentazione di supporto alle "schede di evidenza" nelle Attività Sensibili).

9. IL SISTEMA DI PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (*WHISTLEBLOWER PROTECTION*)

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937 – sostituisce le disposizioni previgenti in materia *whistleblowing*, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023 che, tra l'altro, ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 6, comma *2-ter* e comma *2-quater*, e modificato l'art. 6, comma *2-bis*, del Decreto 231, Swarco Italia S.r.l. adotta una nuova procedura segnalazioni (“Procedura *Whistleblowing*”) che costituisce parte integrante del Modello 231 (allegato) e disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

In particolare, la Procedura *Whistleblowing*:

- prevede canali di segnalazione che consentono a chiunque di presentare denunce riguardanti informazioni su violazioni di leggi (comprese disposizioni normative europee) e regolamenti, del Codice Etico, del Modello 231 nonché del sistema di regole e procedure vigenti in società;
- garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- contempla misure di protezione per gli autori della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, nonché per gli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi ecc.);
- vieta il compimento di ogni forma di ritorsione a danno della persona che effettua una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o

contabile, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (ad esempio, ai facilitatori, ai colleghi ecc.).

Nel rispetto dell'art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto 231 e del d.lgs. n. 24/2023, il presente Modello 231 estende l'applicazione di cui al Sistema Disciplinare anche nei confronti di chi viola le norme sulla gestione della segnalazione e/o le misure poste a tutela del segnalante, nonché nei confronti del segnalante nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023, salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n. 24/2023 (cfr. *infra-paragrafo* 11 Sistema Disciplinare).

Le segnalazioni, anche in forma anonima, possono essere trasmesse attraverso il Portale informatico, accessibile dalla pagina dedicata al *Whistleblowing* presente sia sul sito internet di Swarco Italia sia sulla intranet aziendale <https://wb-portal-client.edok.it/?companyCode=88394b28-6d3c-4531-ba09-9e9fde425ac8>;

Le segnalazioni possono essere altresì trasmesse:

- in forma orale, contattando la linea telefonica dedicata (+39 011 6500499), operativa 24/7, lasciando un messaggio vocale;
- attraverso il canale esterno gestito da ANAC;
- attraverso denuncia all'Autorità Giudiziaria;
- attraverso divulgazione pubblica.

È altresì possibile chiedere un incontro diretto ed interfacciarsi – sia verbalmente che in forma scritta – con l'ufficio Personale (HR) di riferimento per effettuare la segnalazione. In questo caso, con il consenso del segnalante, l'incontro sarà verbalizzato per gestire la segnalazione.

Owner del processo di gestione delle segnalazioni è l'Ufficio HR.

Per ulteriori approfondimenti rispetto a quanto illustrato nel presente paragrafo si rimanda alla Procedura *Whistleblowing*.

10. IL REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI (GENERAL DATA PROTECTION REGULATION)

Una delle principali novità legislative del 2018, caratterizzate dalla decisiva influenza sulle procedure aziendali, è il nuovo regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali, Regolamento Ue 2016/679, (GDPR, ossia “*General Data Protection Regulation*”), che deve essere obbligatoriamente applicato da tutti i soggetti destinatari, quali imprese, enti privati e pubblici, professionisti che hanno il dovere di garantire il massimo rispetto della normativa in materia di riservatezza e protezione dei dati personali.

Il GDPR è destinato a tutte quelle aziende che raccolgono e/o elaborano dati personali di cittadini europei e ha effetto anche se le imprese che possiedono i dati hanno sede al di fuori dei confini dell’UE, offrendo servizi o prodotti all’interno del mercato unico.

La nuova normativa si applica a tutte le aziende, ovunque stabilite, al fine di offrire una tutela diretta ai cittadini, imponendo alle aziende di adeguarsi alla nuova disciplina.

Rispetto alla precedente regolamentazione, il Regolamento impone alcuni adempimenti che consentono di implementare, completandolo, il sistema di trattamento e protezione dei dati già adottato dai soggetti obbligati. In particolare, le regole imposte dal nuovo regolamento possono essere così sintetizzate:

- definire una politica di conservazione dei dati;
- aggiornare le informative ai sensi dell’art. 13 del GDPR;
- verificare le condizioni di liceità dei trattamenti e delle fattispecie per cui è necessario richiedere il consenso (artt. da 6 a 10);
- revisionare i rapporti con tutti i responsabili esterni dei trattamenti (con ritrattazione degli obblighi previsti all’art. 28);
- revisionare/aggiornare l’analisi dei rischi per la definizione di misure di sicurezza adeguate (art. 32);
- per gli enti pubblici (e per i privati qualora ricorrano le condizioni di cui all’art. 37 comma 1), individuare e nominare un *Data Protection Officer* (DPO).

Il GDPR ha ampliato la definizione di dato personale e sensibile, che non è più riferito a dati quali indirizzo o numero di telefono, ma ricomprende anche i dati identificativi *online* come *cookie*, indirizzi IP, geolocalizzazione ed *e-mail*.

Per adeguarsi al nuovo regolamento, nel raccogliere i dati, le aziende devono seguire le seguenti regole:

- permettere all'utente di fornire il proprio consenso in modo esplicito e tracciabile;
- predisporre un'informativa sul trattamento dei dati personali trasparente, chiara e facilmente accessibile;
- garantire che i dati raccolti siano pertinenti, adeguati e limitati alle finalità per cui vengono richiesti e trattati.

La richiesta di consenso deve essere chiara, comprensibile e deve essere presentata in una schermata facilmente riconoscibile. Bisogna, inoltre, garantire all'utente il diritto di revocare il proprio consenso in qualsiasi momento.

Nel regolamento viene introdotto il diritto alla "portabilità" dei propri dati personali; pertanto, viene concessa la possibilità a qualsiasi utente di trasferire i dati da un titolare del trattamento a un altro. Il cittadino, cioè, deve poter ottenere facilmente una copia dei propri dati personali, in un formato leggibile e facilmente trasferibile.

Sono stati poi ampliati gli obblighi sussistenti in capo al Titolare e al Responsabile del trattamento (artt. 24 e ss.).

Essi non dovranno solo garantire il rispetto delle regole fissate per il trattamento dei dati personali, ma dovranno adottare una serie di misure giuridiche, organizzative e tecniche per la protezione dei dati personali, anche attraverso l'elaborazione di specifici modelli organizzativi, adeguati al settore di interesse in cui svolge la propria attività.

Eventuali violazioni di dati personali vanno comunicate all'Autorità Garante da parte del Titolare del trattamento; il mancato o ritardato adempimento della comunicazione espone alla possibilità di sanzioni amministrative.

Tra i principali obblighi cui le aziende devono attenersi vi è l'adozione del Registro dei trattamenti di dati personali (art. 30).

Il titolare dovrà informare in modo chiaro, semplice e immediato anche tutti gli interessati e offrire indicazioni su come intende limitare i danni; potrà decidere di non informarli qualora ritenga che la violazione non comporti un rischio elevato per i loro diritti o se dimostrerà di avere già adottato misure di sicurezza o ancora nell'eventualità in cui informare gli interessati potrebbe comportare uno sforzo sproporzionato al rischio.

L'Autorità Garante potrà imporre al titolare del trattamento di informare gli interessati, sulla base di una propria valutazione dei rischi correlati alla violazione commessa.

A seguito del recepimento del Regolamento UE sulla *privacy*, la società ha adottato nuove misure in linea con quanto prescritto dalla normativa.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

11.1 Principi generali

Ai fini dell'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto 231 richiede la predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare (art. 6, comma 2, lett. e) e art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231).

Il Sistema Disciplinare adottato da Swarco Italia S.r.l. è finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e regole comportamentali indicate nel Modello 231 stesso nonché nelle procedure ad esso relative, compresa la Procedura *Whistleblowing*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla circostanza che il comportamento imputato al lavoratore (sia egli subordinato, in posizione apicale o collaboratore) integri una violazione da cui scaturisca o possa scaturire un procedimento penale e/o l'applicazione di eventuali sanzioni di altra natura.

Il Sistema Disciplinare è adottato dalla Società in coerenza con i seguenti principi:

- **Specificità ed autonomia:** il Sistema Disciplinare adottato è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello 231, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. Il Sistema Disciplinare è, pertanto, autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie, essendo la Società chiamata a sanzionare la violazione del Modello 231 indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto del Decreto 231;
- **Proporzionalità:** la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata. La proporzionalità dovrà essere valutata alla stregua di due criteri: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di lavoro in essere con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il Sistema Disciplinare deve essere formalizzato e deve costituire oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

Il rispetto delle disposizioni presenti nel Modello 231 è richiesto nell'ambito dei contratti di lavoro autonomo, anche coordinati e continuativi e/o etero organizzati e di lavoro subordinato, ferma restando per questi ultimi la applicazione della disciplina di riferimento per quanto attiene alle sanzioni disciplinari (art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 - c.d. "Statuto dei Lavoratori" e CCNL applicabile).

All'Organismo di Vigilanza compete, con il supporto della Funzione HRO, il monitoraggio del funzionamento e dell'effettività del Sistema Disciplinare.

Il procedimento disciplinare è avviato su impulso della Funzione HRO o a seguito di comunicazione da parte dell'OdV di inosservanze e/o possibili infrazioni del Modello 231 alle funzioni preposte.

Nei casi in cui è previsto, come più oltre richiamato, che l'OdV non conduca l'istruttoria di accertamento delle possibili inosservanze e/o infrazioni del Modello 231, l'OdV svolge una funzione consultiva. In tutti i casi l'OdV svolge altresì una funzione consultiva nel procedimento disciplinare di irrogazione delle sanzioni.

In particolare, all'OdV deve essere fornita informazione preventiva in merito all'eventuale proposta di archiviazione di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231, affinché esprima se del caso il proprio parere; il parere dell'OdV dovrà pervenire entro i termini previsti per la conclusione del procedimento disciplinare.

Lo svolgimento e la definizione del procedimento disciplinare sono affidati, in considerazione del tipo di contratto di lavoro e/o incarico coinvolto, agli Organi Sociali e/o alle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dalla normativa applicabile, dallo Statuto e dai regolamenti interni della Società.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e Soggetti Terzi in violazione del Modello 231.

Il Sistema Disciplinare adottato da Swarco Italia S.r.l. è coerente con le leggi e le altre disposizioni regolamentari vigenti, nonché con i contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, avendo anche riguardo, per quanto concerne il procedimento applicativo delle sanzioni con riferimento al lavoro subordinato, all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (ivi inclusi i componenti gli Organi Sociali e in generale i Soggetti Terzi), le misure applicabili e le procedure disciplinari sono coerenti con la legge e con le relative condizioni contrattuali.

11.2 Soggetti destinatari

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi e alle regole sancite nel Modello 231.

Ai fini del Sistema Disciplinare, costituisce condotta rilevante per l'applicazione delle sanzioni ogni azione od omissione posta in essere - anche in concorso con altri soggetti - in violazione ai suddetti principi e regole.

In particolare, a mero titolo esemplificativo e oltre quanto previsto dalla regolamentazione aziendale di riferimento e quale specificazione della stessa, costituisce illecito disciplinare:

- l'inosservanza o la violazione delle regole etico-comportamentali previste dal Modello 231;
- l'omissione di segnalazioni all'OdV di violazioni del Modello 231 di cui si abbia avuto conoscenza;
- qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di *whistleblowing* e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione interna;
- la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni non conforme alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023;
- l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nei casi di cui all'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. n. 24/2023 (*i.e.* in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave), salvo quanto previsto dall'articolo 21, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n. 24/2023, la Società darà corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal presente Sistema Disciplinare, dal CCNL TLC e dalla legge.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello 231 rappresenta, se accertato:

- nel caso di dipendenti (inclusi i dirigenti), un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2106 c.c.;
- nel caso di Consiglieri e di componenti del Collegio Sindacale, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo statuto;
- nel caso di Soggetti Terzi, grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

11.3 Principi generali relativi alle sanzioni

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è ispirata al principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità oggettiva delle violazioni commesse.

La determinazione della gravità della inosservanza o infrazione, oggetto di valutazione per l'individuazione della sanzione applicabile, è improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita l'inosservanza o l'infrazione del Modello 231 o il grado della colpa;

- la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione dell'inosservanza o l'infrazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- la rilevanza, la gravità e le eventuali conseguenze dell'inosservanza o della infrazione del Modello 231 (misurabili in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta e diversificando, quindi, tra comportamenti non conformi e/o violazioni che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio e violazioni che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sino alle violazioni che hanno integrato un fatto di rilievo penale);
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione del suo livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal soggetto cui è riferibile la condotta contestata, tra le quali si annoverano, a titolo esemplificativo, (i) l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta (in tal caso, l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave), e (ii) la recidiva del soggetto agente (in termini di comminazione di sanzioni disciplinari a carico di quest'ultimo nei due anni precedenti la violazione);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
- altre particolari circostanze che caratterizzano l'infrazione.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificati sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

11.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

11.4.1 Misure nei confronti di Impiegati e Quadri.

La violazione delle norme di condotta e delle procedure indicate nel Modello costituisce un illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 2104, comma 2, c.c..

In particolare, in conformità ai "Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori Metalmeccanici, si prevede che:

- incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione del contratto che comporta un pregiudizio alla disciplina e morale dell’azienda;
- incorre, inoltre, anche nel provvedimento di licenziamento con preavviso, il lavoratore che ponga in essere nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto;
- incorre, infine, anche nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una gravissima violazione tale da provocare “all’Azienda grave nocumento morale e/o materiale”, nonché da costituire “delitto”.

11.4.2 Misure nei confronti dei Dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e del Codice Etico si applicano le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

L’individuazione e l’applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità, gradualità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia della condotta contestata;
- circostanze concrete in cui si è realizzata la condotta;

- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione tenuto conto degli elementi soggettivi di seguito elencati:
 - eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta
 - eventuale condivisione di responsabilità con più soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione
 - eventuale recidiva dell'autore
 - livello di responsabilità gerarchica o tecnica riferibile al soggetto autore della violazione;
- gravità della violazione oggettiva, tenuto conto dei seguenti tre elementi, graduati in ordine crescente:
 - violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato una modesta esposizione a rischio
 - violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio
 - violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- in caso di violazione di minore entità di una o più prescrizioni del Modello, ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento giustificato con preavviso;
- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società, e nella comminazione di una multa.

11.5 Procedimento per la determinazione ed irrogazione delle sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Il processo relativo alla rilevazione dell'infrazione da parte dei lavoratori dipendenti (impiegati, quadri e dirigenti) e della determinazione ed irrogazione della sanzione è regolato dalle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili, e viene articolato nelle seguenti tre fasi:

- i. Fase istruttoria;
- ii. Contestazione della violazione all'interessato
- iii. Determinazione e irrogazione della sanzione

La determinazione della violazione sarà rilevata sulla base di un'istruttoria svolta dall'Organismo di Vigilanza. Più precisamente, l'OdV, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Espletata l'attività di verifica, l'OdV, sulla base degli elementi in proprio possesso, esprime una valutazione circa l'avvenuta violazione e ne informa il Vertice Aziendale. Tale valutazione sarà formalizzata mediante una relazione che dovrà contenere le seguenti informazioni:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

11.5.1 Procedimento nei confronti di Impiegati e Quadri.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte dei dipendenti la suddetta relazione dell'OdV viene trasmessa alla Unità Organizzativa *Human Resources* che, entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, provvederà ad inviare al Dipendente una comunicazione di contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta contestata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del

rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato l'Unità Organizzativa *Human Resources* determinerà l'entità dei provvedimenti da assumere in merito all'applicazione della sanzione. Se il provvedimento non verrà comminato entro i sei giorni successivi a tali giustificazioni, le stesse si intenderanno accolte.

Il relativo provvedimento è comunicato altresì all'OdV, che verifica, inoltre, l'effettiva applicazione della sanzione irrogata.

Il Dipendente, ferma restando la possibilità di adire l'Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia. Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che il Consiglio di Amministrazione di Swarco Italia S.r.l. sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato nei confronti dei dipendenti.

11.5.2 Procedimento nei confronti dei Dirigenti.

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte dei Dirigenti la suddetta relazione dell'OdV viene trasmessa agli amministratori e alla Unità Organizzativa *Human Resources*.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato convoca il Dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data della audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali considerazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

A seguire l'Amministratore Delegato e/o il Consiglio di Amministrazione, di concerto con l'Unità Organizzativa *Human Resources*, definirà la posizione dell'interessato nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre posizioni apicali con attribuzione di deleghe da parte degli amministratori, e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 è previsto che:

- gli amministratori possano decidere nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico;
- gli amministratori possano attivarsi per la definizione della posizione del soggetto ed implementare il relativo procedimento sanzionatorio.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del dirigente. Tale termine decorrerà dalla data in cui sono state rese le giustificazioni scritte ovvero, se successive, le giustificazioni orali.

L'Unità Organizzativa Risorse Umane invia comunicazione formale all'OdV degli eventuali provvedimenti comminati. L'OdV verifica la documentazione attestante l'effettiva comminazione della sanzione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il dirigente, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento, può ricorrere al Collegio di Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dalla contrattazione applicabile.

In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

11.6 Misure e relativo procedimento nei confronti degli Amministratori e del Sindaco

Nel caso di violazione del Modello e del Codice Etico che ne è parte integrante da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaco di Swarco Italia S.r.l., l'OdV informa gli organi societari, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge (ad esempio: dichiarazioni nei verbali delle adunanze, diffida formale, decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo, revoca dell'incarico, ecc.).

Nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello da parte degli Amministratori, tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società (ad esempio, applicazione di misure cautelari ovvero rinvio a giudizio di Amministratori in relazione alla commissione di reati da cui possa derivare la responsabilità amministrativa della Società), si procederà alla convocazione del Consiglio di Amministrazione per deliberare in merito alla revoca del mandato.

In tutti gli altri casi, potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- Richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, di procure e/o deleghe;

Per le violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato una modesta esposizione a rischio, potrà essere comminato il richiamo scritto.

Per le violazioni del Modello che hanno comportato un'apprezzabile o significativa esposizione a rischio, potrà essere comminata la sanzione pecuniaria e/o la revoca, totale o parziale di deleghe e/o procure.

Per le violazioni del Modello che hanno integrato un fatto penalmente rilevante, sarà revocato l'incarico.

11.7 Misure e relativo procedimento nei confronti di Collaboratori, Consulenti, partner, controparti ed altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e nel Codice Etico potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate, l'OdV, a seguito dello svolgimento della fase di istruttoria, trasmette al responsabile della Direzione/Funzione o Unità Organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale, nonché al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato, la relazione di cui al precedente paragrafo.

La suddetta relazione, qualora il contratto sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Swarco Italia S.r.l., dovrà essere trasmessa anche all'attenzione del medesimo e del Sindaco Unico.

Il Responsabile della Direzione/Funzione o Unità Organizzativa che gestisce il rapporto contrattuale, sulla base delle eventuali determinazioni nel frattempo assunte dal Consiglio di Amministrazione e/o dall'Amministratore Delegato e dal Sindaco Unico nei casi previsti, invia all'interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Modello oggetto di violazione nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali di cui si chiede l'applicazione.

11.8 Misure in tema di whistleblowing

La Swarco Italia S.r.l. non tollera minacce o ritorsioni di qualsivoglia genere nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell'ambito di questo modello e più in generale nell'ambito della *policy* in tema di *whistleblowing*.

Le sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate sono ricomprese tra le misure delineate nei paragrafi precedenti.

12. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

12.1 Formazione

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati da Swarco Italia S.r.l. al fine di garantire una ragionevole prevenzione dei reati di cui al Decreto 231.

I requisiti che lo strumento della formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguata alla posizione ricoperta e al livello di inquadramento dei soggetti all'interno dell'organizzazione (Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti, neoassunti, impiegati, dirigenti, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda ed al profilo di rischio Reato 231 associato;
- la periodicità dell'attività di formazione deve avvenire in funzione degli aggiornamenti normativi a cui il Decreto 231 è soggetto e alla rilevanza dei cambiamenti organizzativi che la società adotta;
- la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

A supporto dell'adozione del Modello 231, la società Swarco Italia S.r.l. assicura, per tutti i dipendenti, moduli, attività e progetti formativi sulle tematiche 231 sulla base delle seguenti logiche:

- formazione mirata, specificamente finalizzata all'aggiornamento e al miglioramento delle competenze in materia di Decreto 231 dei ruoli aziendali maggiormente coinvolti sia in termini di responsabilità definite nell'ambito del Modello 231;
- formazione diffusa rivolta a target molto ampi della popolazione aziendale in maniera tendenzialmente indifferenziata;
- specifiche iniziative di *on-boarding* nei confronti dei dipendenti neoassunti a seguito dell'inserimento in organico.

Gli interventi formativi, per i quali è prevista specifica pianificazione annuale, trovano realizzazione attraverso:

- il raccordo tra le strutture della Direzione Compliance e quelle incaricate della formazione all'interno della Funzione *Human Resources* ("Funzione HRO") nel momento dell'ideazione, della progettazione e del *delivery* delle iniziative formative;
- la tracciabilità di tutte le iniziative svolte, assicurata anche da specifici sistemi di rendicontazione e supporto della Funzione HRO.

12.2 Informazione

In linea con quanto disposto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società promuove un'adeguata diffusione del presente Modello 231, al fine di assicurarne la piena conoscenza da parte dei Destinatari.

In particolare, si prevede che la comunicazione sia:

- effettuata mediante canali di comunicazione appropriati e facilmente accessibili sia dai dipendenti che dai Soggetti Terzi, quali il portale intranet e il sito internet della Società;
- differenziata in termini di contenuto in rapporto ai diversi Destinatari e tempestiva ai fini di consentirne l'aggiornamento.

Swarco attua, altresì, azioni di sensibilizzazione sull'etica d'impresa rispetto ai Soggetti Terzi nell'ambito dei rapporti d'affari con la Società, attraverso l'adozione di apposite clausole contrattuali che prevedono l'impegno esplicito di tali soggetti ad operare nel rispetto del Decreto 231 e a tenere un comportamento conforme ai principi e alle regole etico-comportamentali contenuti nel Modello 231, pena, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. .

13. ALLEGATI

Costituiscono gli allegati al presente Modello i seguenti documenti:

- 1) Codice Etico***
- 2) Organigramma aziendale***
- 3) Procedura Whistleblowing***