

MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001

di



Siemgroup srl
Via Quarantola, 29
80054 Gragnano (NA)

Adottato Agosto/2020



INDICE

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 | 3 |
| 2. | INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ..... | 6 |
| 2.1 | Contesto | 6 |
| 2.2 | Assetto societario..... | 6 |
| 2.3 | Governance e struttura organizzativa | 7 |
| 3. | IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO E GESTIONE..... | 8 |
| 3.1 | Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello | 8 |
| 3.2 | La metodologia adottata per l'implementazione del Modello | 9 |
| 4. | CARATTERISTICA E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI | 10 |
| 4.1 | I principi del Sistema dei Controlli Interno | 10 |
| 4.2 | Le fonti del Sistema dei Controlli Interni | 11 |
| 5. | L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO | 12 |
| 5.1 | Generalità | 12 |
| 5.2 | Obbligo di riservatezza | 12 |
| 5.3 | Le segnalazioni (Whistleblowing) | 13 |
| 6. | IL SISTEMA DISCIPLINARE | 15 |
| 6.1 | Finalità del sistema disciplinare..... | 15 |
| 6.2 | Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati | 15 |
| 6.3 | Sanzioni nei confronti del personale dirigente..... | 16 |
| 6.4 | Misure nei confronti degli Amministratori..... | 16 |
| 6.5 | Misure nei confronti di altri destinatari..... | 17 |
| 6.6 | Ulteriori misure..... | 17 |
| 7. | Formazione e informazione..... | 18 |
| 7.1 | Formazione del personale..... | 18 |



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Con il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 è stata introdotta la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica» a seguito della commissione dei seguenti reati

- art. 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»
- art. 24-bis: «Delitti informatici e trattamento illecito di dati»
- art. 24-ter: «Delitti di criminalità organizzata»
- art. 25: «Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione»
- art. 25-bis: «Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento»
- art. 25-bis 1: «Delitti contro l'industria ed il commercio»
- art. 25-ter: «Reati societari»
- art. 25 quater: «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»
- art. 25-quater-1: «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»
- art. 25 quinquies: «Delitti contro la personalità individuale»
- art. 25 sexies: «Reati di abuso del mercato»
- art. 25-septies: «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»
- art. 25-octies: «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio»
- art. 25-novies: «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore»
- art. 25-decies: «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria»;
- art. 25-undecies: «Reati ambientali»
- art. 25-duodecies: «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare»
- art. 25-terdecies: «Xenofobia e razzismo» n. 654, ad oggi abrogato dall'art. 7 D. Lgs. 21/2018 che, al contempo, ha introdotto la nuova fattispecie penale di cui all'art. 604 bis c.p.;



- art. 25 quaterdecies: «Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati»
- art. 25-quinquiesdecies: «Reati tributari» introdotti dall' art. 39, comma 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, e come modificato da ultimo dal decreto attuativo della Direttiva P.I.F.
- art. 25 sexiesdecies: "Reati di contrabbando" (D.P.R. 43/1973)
- "Reati transnazionali"

Ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 231/2001 affinché possa essere contestata ed imputata ad un ente la responsabilità amministrativa occorre che una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso abbia commesso (o tentato di commettere) uno dei reati appena citati (cosiddetti reati presupposto) e che il reato sia stato commesso «nel suo (n.d.r. dell'ente) interesse o a suo vantaggio», prevedendo quale esimente l'ipotesi che l'autore abbia «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

In caso di accertata responsabilità la Società incorre in una delle seguenti sanzioni: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca (sempre disposta con la sentenza di condanna dell'ente) e pubblicazione della sentenza.

In riferimento alla sanzione pecuniaria è stato stabilito un sistema di calcolo per quote, da determinarsi per quantità e valore, questo per meglio adattare l'entità della sanzione alla realtà del caso. Ogni quota va da un valore minimo di circa 258,00 euro, ad un massimo di circa 1.550,00 euro; non potranno essere applicate complessivamente un numero di quote inferiore a cento (100) né superiore a mille (1000). Dunque, le sanzioni pecuniarie vanno da un minimo di 25.823,00 euro ad un massimo di circa 1.549.360,00 euro.

Le sanzioni interdittive, invece, sono: 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 P.A., 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.

L'art. 6 del Decreto prevede pertanto che laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale l'ente non risponde amministrativamente se fornisce la prova che:



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

In questo senso l'obiettivo profondo del D. Lgs. 231/2001 è quello di spingere le imprese a dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo che, in sintonia con la "cultura della prevenzione", miri al perseguimento di una "nuova cultura del fare impresa".



2. INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ

2.1 Contesto

Siem Group srl opera nel campo dei montaggi elettrici civili, industriali e navali.

L'attività principale della Società è rivolta al settore navale sviluppandosi, in tal senso, presso tutti gli stabilimenti produttivi del gruppo Fincantieri (Ancona, Castellammare di Stabia, Genova, Marghera, Monfalcone, Muggiano) per la realizzazione di impianti elettrici vari su diverse tipologie di imbarcazioni e svolgendo, inoltre, attività diretta presso note Società di Impiantistica Industriale e Navale (Navalimpianti SPA, DE Wave SPA, Wartsila Apss srl, Axians Saiv SPA, Bartec srl e altre).

La Società offre servizi altamente specializzati nella realizzazione, installazione, manutenzione e riparazione di impianti elettrici navali, civili e industriali. In particolare per il settore navale Siemgroup realizza impianti di illuminazione, condizionamento, automazione, comunicazione interna, radio-tv, wi-fi, celle frigo, aree alberghiere, emergenza, forza, sicurezza, fino allo start-up degli impianti, con consegna finale alla Società Committente unitamente ai principali Enti di Registro Navale (RINA, RINA MIL, DNV, ABS, Lloyd' s Register). L'esecuzione delle operazioni lavorative è affiancata da dialogo sempre aperto con gli Uffici Tecnici competenti e con le Officine Elettriche di Cantiere, per lo scambio di informazioni tecniche finalizzate al miglioramento delle specifiche e delle procedure di lavori convenzionali e non convenzionali.

La Società, inoltre, opera secondo i principi dello Standard UNI EN ISO 9001:2015 "Sistema di gestione qualità"

2.2 Assetto societario

Siemgroup è una società consortile che ha per oggetto l'istituzione di un'organizzazione delle imprese associate ai sensi dell'art. 2615 ter codice civile al fine di realizzare le seguenti lavorazioni, realizzazione, installazione, manutenzione e riparazione di impianti elettrici industriali navali e civili, montaggi e manutenzioni di impianti industriali navali e civili o di impianti elettronici, di riscaldamento, idrosanitari, GAS, ascensori e montacarichi, etc. come meglio specificato nell'Atto costitutivo sottoscritto in data 30 gennaio 2020.



La Società provvede a eseguire le lavorazioni relative alle varie commesse direttamente oppure affidando particolari attività e/o servizi a una o più società consorziate, che li svolgeranno in piena autonomia gestionale nel rispetto delle procedure, policy e Linee guida della Società consortile. Le società consorziate, in proporzione alla quota sociale posseduta, si impegnano a mettere a disposizione della società consortile le risorse (personale, macchinari, attrezzature) occorrenti per l'esecuzione delle lavorazioni.

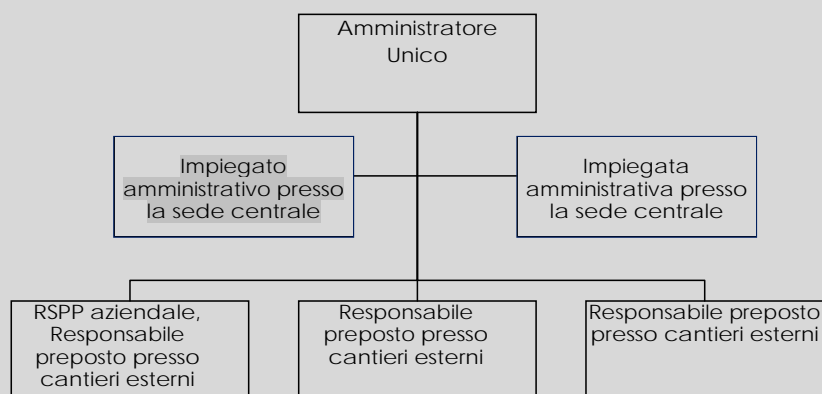
L'assetto societario è così composto: Soci: SPIT SRL al 61,666% GRIM ITALIA SRL al 33,333% SISTEL SRL al 5%.

2.3 Governance e struttura organizzativa

Organi della Società sono:

- Assemblea rappresenta l'universalità dei soci consorziati le cui deliberazioni obbligano tutti i soci consorziati. Sono di competenza dell'assemblea: approvazione del bilancio, nomina degli amministratori, modifiche dell'atto costitutivo e ogni altra materia assegnata alla competenza della stessa. L'assemblea è presieduta dall'Amministratore Unico (o dal Presidente del CdA);
- L'Organo amministrativo (Amministratore Unico) è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria, può compiere, quindi, tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento dell'oggetto sociale, compreso il rilascio di procure, esclusi quelli che la legge riserva all'assemblea. All'Amministratore Unico spetta la rappresentanza verso terzi ed in giudizio verso la Società.

La struttura organizzativa è riportata nella Fig.1:





3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO E GESTIONE

3.1 Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello

Siemgroup è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, del lavoro dei propri dipendenti e delle aspettative degli *stakeholders* ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari. La Società adotta il modello di organizzazione e gestione con la consapevolezza che un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

Attraverso l'adozione del Modello, Siemgroup si propone di perseguire nello specifico le seguenti principali finalità:

- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società ad una cultura di impresa improntata alla legalità e determinare negli stessi la consapevolezza che in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate possano incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'attuazione della propria mission aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso la diffusione di una cultura del controllo volta a governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale e la previsione di un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.



Il Modello e i principi in esso contenuti si applicano agli Organi societari, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai *partners* e, più in generale, a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività sensibili per conto o nell'interesse di Siemgroup (di seguito "Destinatari").

3.2 La metodologia adottata per l'implementazione del Modello

In conformità a quanto prescritto dal D. Lgs. 231/2001 (in particolare dall'art. 6) ed illustrato nelle Linee Guida delle associazioni di categoria utilizzate le attività per la sua implementazione e/o per la revisione/aggiornamento sono articolate nelle seguenti fasi:

- Identificazione delle attività sensibili, cioè di quelle attività o fasi di processo che prevedono una significativa esposizione (in astratto) al rischio di commissione (o tentativo) di reati.
- Conduzione di interviste con i vari responsabili di processo sulle modalità di gestione operativa degli stessi dirette ad evidenziare anche il sistema dei controlli esistenti e la documentazione di riferimento.
- Sulla base dei risultati ottenuti si è proceduto a comparare le procedure esistenti, il livello di controlli definiti, il grado di conoscenza e diffusione degli stessi e le attività a rischio evidenziate, così da definire e formalizzare la Gap Analysis della Società e valutare le aree e/o le attività non sufficientemente presidiate a garanzia dell'efficacia del modello di organizzazione e gestione.
- All'esito della valutazione di cui sopra si è definito il livello di criticità per ciascuna attività sensibile sulla base del livello di controllo ed il rischio potenziale. Il controllo per l'attività sensibile è determinato verificando la presenza e l'adeguatezza degli standard di controllo definiti da Confindustria. Il rischio potenziale per l'attività sensibile è determinato partendo dalla gravità delle sanzioni del reato collegato, ovvero l'entità massima della sanzione applicabile (amministrativa e/o interdittiva).
- A seguito dell'individuazione e accettazione del livello di criticità per ciascuna attività sensibile sono state identificate le azioni e le contromisure per la gestione del rischio definito (mitigazione, accettazione, trasferimento e eliminazione).
- Adozione delle misure di prevenzione e controllo all'interno della documentazione costituente il Modello:



- formalizzazione e/o integrazione della documentazione esistente della Società con le attività ed i controlli definiti e/o la produzione di documentazione normativa ex-novo;
 - aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione come documento di sintesi e raccordo dei principi, regole di comportamento, protocolli definiti, misure specifiche di prevenzione e controllo, organi e soggetti interessati e sistema sanzionatorio;
 - definizione e aggiornamento del sistema dei flussi informativi, evidenziando in particolare l'oggetto del flusso informativo, il soggetto responsabile e la frequenza di campionamento.
- Pianificazione dell'attività di formazione differenziata e di attività di audit sui processi identificati come esposti a rischio di commissione reati.

4. CARATTERISTICA E STRUTTURA DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

4.1 I principi del Sistema dei Controlli Interno

Così come definito dalle Linee Guida di Confindustria gli elementi caratterizzanti il sistema dei controlli sono:

- formalizzazione del sistema dei controlli in apposita documentazione aziendale diretta a definire e regolamentare modalità e tempi delle attività relative ai controlli stessi nonché l'effettuazione dei controlli anche di supervisione;
- tracciabilità al fine di rendere documentabile e verificabile l'effettuazione dei controlli attestanti le caratteristiche e le motivazioni delle singole operazioni ed al fine di consentire, altresì, di individuare con chiarezza chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- segregazione al fine di garantire la separazione di funzioni evitando cioè che la gestione dell'intero processo venga assolta in autonomia da una singola persona;
- attribuzione di poteri autorizzativi (deleghe e procure), ove risulti possibile ed opportuno distribuirli coerentemente con l'organizzazione aziendale al fine di evitare l'attribuzione di poteri illimitati e, soprattutto, la chiara conoscibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione dei poteri e delle responsabilità.



4.2 Le fonti del Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei Controlli Interni della Società trova le proprie fonti in:

- Codice Etico documento che illustra i valori-guida della Società raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti e, se necessario, dettando specifici divieti e prescrizioni in relazione ai reati considerati; esso va considerato quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale;
- Modello di organizzazione e gestione di Siemgroup che descrive le misure di prevenzione e controllo dirette alla prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e i suoi principi regolatori;
- La documentazione operativa interna, in particolare l'insieme delle procedure organizzative, nonché la documentazione contrattuale che definisce i principi generali di riferimento nella gestione dei processi aziendali.



5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO

5.1 Generalità

Il decreto legislativo annovera all'art. 6, tra le condizioni al concorrere delle quali l'Ente non risponde per eventuali reati presupposto commessi al suo interno, l'aver affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento¹.

In conformità a tale prescrizione, la Società è dotata di un Organismo di Vigilanza di natura collegiale e nominato direttamente dall'organo amministrativo.

L'OdV è un organo di natura collegiale ed è composto da due o tre membri (interni ed esterni) uno dei quali con funzioni di Presidente. I membri dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati e dotati di spiccata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità da intendersi così come richiamati dall'art.4, Decreto 30 Dicembre 1998, n.516.

I componenti dell'OdV sono nominati dal CdA con delibera in cui vengono indicati i compiti e i poteri dell'OdV, la durata dell'incarico ed il compenso spettante a ciascun membro, nonché il budget attribuito all'Organismo nominato.

5.2 Obbligo di riservatezza

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. Inoltre, i componenti dell'OdV si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli cui all'art. 6, o in ogni

¹ Dal 1/1/2012, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (funzioni fino a prima affidate all'OdV) potrà essere svolto, nelle società di capitali, anche dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o comitato per il controllo della gestione. Così stabilisce l'art. 14, comma 12 della L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) che introduce infatti il comma 4-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/01.



caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità al Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali.

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

5.3 Le segnalazioni (Whistleblowing)

In accordo alla normativa sul *Whistleblowing* la Società riconosce e tutela il diritto dei soggetti apicali e, parimenti, di quelli subordinati, di presentare segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società prevede dei canali di segnalazione riservati alla denuncia di presunte violazioni di norme di condotta professionale e/o principi di etica richiamati dalla normativa vigente -interna ed esterna - e/o comportamenti illeciti o fraudolenti riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali, società del gruppo e a terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare, in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

Tutti i dipendenti, membri di organi sociali o terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori) aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società hanno il diritto di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo indirizzando le stesse all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono essere presentate o a mezzo posta ordinaria da indirizzare a Siemgroup S.p.A Via Quarantola, 29 80054 Gragnano (NA), riservata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Siemgroup ovvero, in alternativa, mediante invio telematico alla casella di posta gestita dall'Odv. Le segnalazioni possono dunque essere presentate:

- mezzo posta ordinaria da indirizzare a Siemgroup Via Quarantola, 29 80054 Gragnano (NA)riservata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Siemgroup



- mediante invio alla casella di posta gestita dall'Odv odv@siemgroup.it
- mediante invio alla casella di posta dedicata segnalazionisiemgroup@gmail.com

In tutti i casi il destinatario della segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante, tuttavia nel secondo ciò è assicurato e garantito da una serie di misure di controllo informatiche specificatamente previste.

La Società assicura la riservatezza e l'anonimato del segnalante al fine di escludere l'ipotetico rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a carico di chi effettua la segnalazione.

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

È parimenti vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. A tal proposito la Società si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.



6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Finalità del sistema disciplinare

Siemgroup considera essenziale il rispetto del Modello e, pertanto, in ottemperanza agli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231/01, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle norme previste dal Modello stesso, poiché la violazione di tali norme e misure, imposte da Siemgroup ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio di Siemgroup. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite da Siemgroup, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati

In conformità alla legislazione applicabile, Siemgroup. deve informare i propri dipendenti delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante le attività di informazione e formazione descritte nel capitolo seguente.

La violazione da parte del dipendente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello predisposto da Siemgroup al fine di prevenire la commissione di reati ai sensi del Decreto 231 costituisce un illecito disciplinare, punibile secondo le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile, secondo quanto riportato e descritto nella sezione "Norme Disciplinari", e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, in seguito trascritti.

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro. Non sono state previste modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali.



Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile prevede infatti una varietà di sanzioni in grado di modulare, sulla base della gravità dell'infrazione, la sanzione da comminare.

Le sanzioni devono essere comminate avuto riguardo della gravità delle infrazioni: in considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società sarà portata ad applicare i provvedimenti di maggiore impatto nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi stessi su cui si fonda il presente Modello. Ugualmente, a mero titolo di esempio, la gestione in totale autonomia di un intero processo che comprenda non solo la fase autorizzativa, ma anche quella di contabilizzazione, dalla quale scaturisca (o possa scaturire) un rischio tra quelli elencati nella parte speciale del presente Modello, potrà portare, in seguito all'esaurimento del procedimento disciplinare, al licenziamento delle funzioni coinvolte.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto 231. L'Organismo di Vigilanza deve altresì puntualmente indicare, nella propria relazione annuale periodica le possibili aree di miglioramento e sviluppo del presente sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

6.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti l'Organismo di Vigilanza dovrà informare gli Amministratori di Siemgroup.

La Società provvederà ad irrogare le misure disciplinari più idonee. Peraltro, alla luce del più profondo vincolo fiduciario che, per sua stessa natura, lega la Società al personale dirigente, nonché in considerazione della maggiore esperienza di questi ultimi, le violazioni alle disposizioni del Modello in cui i dirigenti dovessero incorrere comporteranno soprattutto provvedimenti espulsivi, in quanto considerati maggiormente adeguati.

6.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al presente Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare



tempestivamente la proprietà per l'adozione degli opportuni provvedimenti ed al fine di adottare le misure più idonee.

6.5 Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto di Siemgroup e da parte degli altri destinatari delle norme del Codice Etico e di Comportamento e del Modello (quest'ultimo limitatamente agli aspetti, di volta in volta, applicabili) viene garantito tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e di Comportamento e del Modello.

Ogni violazione, o l'eventuale commissione da parte di tali soggetti dei reati previsti dal Decreto 231 sarà non solo sanzionata secondo quanto previsto nei contratti stipulati con gli stessi, ma anche attraverso le opportune azioni giudiziali di tutela della Società. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte di Siemgroup nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori.

6.6 Ulteriori misure

Resta salva la facoltà di Siemgroup di avvalersi di tutti gli altri rimedi consentiti dalla legge, ivi inclusa la possibilità di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Decreto 231 da parte di tutti i soggetti sopra elencati.



7. Formazione e informazione

7.1 Formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Siemgroup garantire una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

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

La comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso mediante adeguate forme di comunicazione. Ai nuovi assunti, viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, Siemgroup prevede livelli diversi di informazione e formazione attraverso strumenti di divulgazione quali, a titolo esemplificativo, periodici seminari mirati, occasionali e-mail di aggiornamento, note informative interne.

Informativa a collaboratori ed altri soggetti terzi

I collaboratori e le terze parti contraenti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse di Siemgroup e che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" ai sensi del Decreto, devono essere informati, per le parti di rispettivo interesse, del



contenuto del Modello e dell'esigenza di Siemgroup che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.