

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

di



Siemgroup srl
Via Quarantola, 29
80054 Gragnano (NA)

DATA	DESCRIZIONE
Agosto 2020	Prima Emissione
Gennaio 2021	Seconda Emissione A seguito di variazioni dell'assetto organizzativo intervenute in data 29 gennaio 2021 sono state apportate modifiche al cap. 2.3 (Governance e struttura organizzativa) e alla fig. 1 (Organigramma).

Storia del Modello 231



INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	4
2.	INFORMAZIONI GENERALI SULLA SOCIETÀ.....	11
2.1	Contesto	11
2.2	Assetto societario.....	11
2.3	Governance e struttura organizzativa	12
3.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, CONTROLLO E GESTIONE.....	14
3.1	Obiettivi e finalità perseguite nell'adozione del Modello	14
3.2	La metodologia adottata per l'implementazione del Modello	15
4.	Caratteristica e struttura del sistema dei controlli interni	17
4.1	I principi del Sistema dei Controlli Interno	17
4.2	Le fonti del Sistema dei Controlli Interni.....	17
5.	L'esposizione al rischio	19
5.1	Premessa metodologica.....	19
5.2	I Processi sensibili.....	19
	(Omissis.....)	19
6.	L'Organismo di Vigilanza e Controllo.....	19
6.1	Generalità	19
6.2	Nomina e composizione.....	20
6.3	Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV	21
6.4	I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo	21
6.5	Le risorse dell'Organismo di Vigilanza	23
	(Omissis.....)	23
7.	Il sistema disciplinare.....	23
7.1	Finalità del sistema disciplinare.....	23
7.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti subordinati	24
7.3	Sanzioni nei confronti del personale dirigente (ove applicabile)	26
7.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	26
7.5	Misure nei confronti di altri destinatari.....	27



7.6	Ulteriori misure.....	27
8.	Formazione e informazione.....	27
8.1	Formazione del personale.....	27



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

Con il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica» a seguito della commissione di illecito.

Il decreto risulta applicabile 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», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali la malversazione a danno dello Stato, l'indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (o di altro ente pubblico, o delle Comunità europee), la truffa (a danno dello Stato o di un altro ente pubblico ovvero aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche), la frode informatica (se commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico);
- art. 24-bis: «Delitti informatici e trattamento illecito di dati», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, il reato di detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, il reato di installazione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, il reato di intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il reato di falsificazioni informatiche ed il reato di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, ancorché utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, di danneggiamento di sistemi informativi o telematici, ancorché di pubblica utilità;
- art. 24-ter: «Delitti di criminalità organizzata» che correla la responsabilità in particolare alle ipotesi di agevolazione mafiosa;
- art. 25: «Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di reati quali la

concussione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e la corruzione per l'esercizio della funzione, per un atto contrario ai doveri d'ufficio o in atti giudiziari;

- art. 25-bis: «Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento» che correla la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione dei reati di falso nummario, di uso di valori contraffatti, di contraffazione e uso di segni distintivi e brevetti nonché l'introduzione nello Stato ed il commercio di prodotti con segni falsi;
- art. 25-bis 1: «Delitti contro l'industria ed il commercio» che correlano la responsabilità dell'ente alla commissione di reati quali la turbata libertà dell'industria o del commercio, l'illecita concorrenza con minaccia o violenza o ancora gli illeciti commessi nelle frodi in commercio;
- art. 25-ter: «Reati societari», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di illeciti quali le false comunicazioni sociali nella nuova formulazione post L. 69/2015, la falsità delle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, l'aggiotaggio, la illegale ripartizione degli utili e delle riserve, le illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, le operazioni in pregiudizio dei creditori, l'illecita influenza sull'assemblea, l'omessa comunicazione del conflitto d'interessi, l'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza. A questi la L. 190/2012 ha aggiunto anche il reato di corruzione tra privati, di recente riformato dal D. Lgs. 38/2017, oltreché dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3;
- art. 25 quater: «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti sia nel codice penale che nelle leggi speciali;
- art. 25-quater-1: «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»;
- art. 25 quinquies: «Delitti contro la personalità individuale», che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione di illeciti quali la riduzione o il mantenimento in schiavitù o in servitù, la detenzione di materiale pornografico (prodotto mediante lo sfruttamento sessuale di minori), la prostituzione minorile e le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile. A questi la L. 199/2016 ha aggiunto il reato di caporalato;

- art. 25 sexies: “Reati di abuso del mercato”, che correlano la responsabilità amministrativa dell'ente alla commissione degli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione 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», che correla la responsabilità amministrativa dell'ente ad operazioni di trasferimento, occultamento, sostituzione o utilizzo di beni di provenienza illecita (anche ove il soggetto abbia commesso o concorso a commettere il delitto presupposto);
- art. 25-novies: «Delitti in materia di violazione del diritto d'autore», ovvero volti all'utilizzo non lecito di materiale protetto da copyright;
- art. 25-decies: «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria»;
- art. 25-undecies: «Reati ambientali», nella nuova formulazione post L. 68/2015 che correla la responsabilità dell'ente alla commissione di reati quali l'inquinamento ambientale, il disastro ambientale, lo smaltimento illecito di rifiuti, lo scarico sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee in violazione del T.U.A.;
- art. 25-duodecies: «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare», teso allo sfruttamento di manodopera in condizioni di illegalità, di recente riformato dalla L. 161/2017;
- art. 25-terdecies: «Xenofobia e razzismo» introdotto dalla Legge Europea 2017 con espresso riferimento al reato di cui all'art. 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, 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» introdotto con la Legge 3 maggio 2019, n. 39 che ha dato attuazione, nel nostro ordinamento, alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014;



- 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" (introdotti con la legge 16 Marzo 2006, n. 146) correlano la responsabilità amministrativa dell'ente a reati quali il riciclaggio e l'associazione per delinquere ove commessi su scala internazionale.

Per una più completa e dettagliata disamina dei cosiddetti reati presupposto si fa espresso rinvio all'Appendice Normativa da intendersi parte integrante del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

Ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 231/2001 affinché possa esser 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».

Affinché possa profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica), è necessario altresì che il reato sia stato commesso da soggetti che rivestano una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti sottoposti).

Stando ad un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato la responsabilità amministrativa derivante da reato trova applicazione anche in presenza di un Gruppo,



per quanto con alcune significative limitazioni e condizioni, allorquando ad esempio sia una delle società controllate a commettere un reato presupposto della responsabilità stessa (cd. risalita della responsabilità).

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.

In base all'art. 11 del Decreto, il giudice, preliminarmente, dovrà determinare il numero delle quote tenendo conto di alcuni elementi: la gravità del fatto; il grado di responsabilità dell'ente; le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto; le attività svolte per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Successivamente il giudice passerà alla determinazione dell'importo della quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, in modo da assicurare l'efficacia della sanzione.

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.

A differenza della sanzione pecuniaria, che si applica sempre, le sanzioni interdittive trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge ed a condizione che ricorra almeno una delle condizioni richiamate dall'art. 13, cioè: l'ente deve aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti che si trovino in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, la



commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Il giudice nel determinare il tipo di sanzione e la durata deve tener conto: della gravità del fatto, della responsabilità dell'ente, dell'attività volta alla prevenzione o attenuazione delle conseguenze, nonché della idoneità delle singole sanzioni a prevenire gli illeciti del tipo commesso.

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 direttivo 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".

Per avere efficacia esimente il modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;



- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Gli artt. 12 e 17 del D.lgs. 231/2001 riconoscono altresì un'efficacia riparatoria al modello di organizzazione e gestione poiché prevedono una riduzione delle sanzioni pecuniarie e l'esenzione dalle sanzioni interdittive allorquando l'ente abbia adottato e reso operativo, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado per il reato già commesso, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (c.d. modello ex post).



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 dal Presidente del CdA);
- L'Organo amministrativo (CdA) 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. Al CdA spetta la rappresentanza verso terzi ed in giudizio verso la Società.



La struttura organizzativa è rappresentata nella Fig.1.

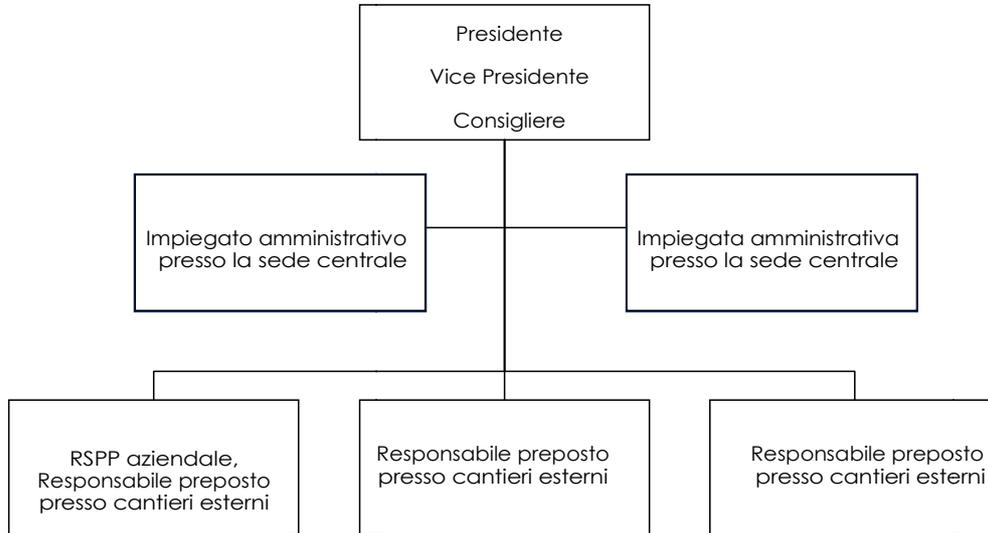


fig.1 Organigramma



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, oltre che definito da consolidata giurisprudenza, il modello organizzativo è costruito come il risultato ultimo di una serie di attività complesse. Ciò per permettere che l'adozione del modello possa rappresentare un effettivo ed efficace strumento di prevenzione attraverso l'adozione di un generale, completo e idoneo sistema di controlli interni.

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;
 - definizione 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

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

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'esposizione al rischio

5.1 Premessa metodologica

I processi definiti all'interno di Siemgroup per un'efficace ed efficiente erogazione del servizio possono essere esposti al rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 secondo tre modalità distinte:

- **esposizione diretta**, se l'esecuzione delle attività all'interno del processo è per sé stessa esposta al rischio di commissione di illecito. Ad esempio, la richiesta di permessi, autorizzazioni e/o titoli abilitativi, comportando un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione, espone il personale incaricato direttamente ai reati di truffa, corruzione o indebita percezione di fondi;
- **esposizione strumentale**, se il processo di per sé stesso non è esposto a rischio di commissione di illecito ma lo è il suo risultato. Si pensi, ad esempio, all'assunzione di dipendenti legati a funzionari della Pubblica Amministrazione che può costituire la "dazione" attraverso la quale si perfeziona il reato di corruzione per l'esercizio della funzione o per un atto contrario ai doveri d'ufficio o, ancora, alla stipula di contratti di consulenza che, se effettuata senza particolari attenzioni o cautele, può costituire la modalità attraverso la quale costituire fondi da utilizzare per scopi di natura illecita.
- **nessuna esposizione**, se l'attività o il processo non presentano una significativa esposizione al rischio di commissione di alcuno dei c.d. reati presupposto.

5.2 I Processi sensibili

Alla luce dell'analisi di rischio svolta ai fini della predisposizione del presente Modello, di seguito si individua l'esposizione al rischio di commissione dei reati per ciascun processo/attività sensibile.

(Omissis...)

6. L'Organismo di Vigilanza e Controllo

6.1 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.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

6.2 Nomina e composizione

L'OdV è un organo di natura collegiale attualmente composto da un solo membro effettivo.

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 criteri cui la Società si ispira per la costituzione dell'OdV sono:

- Composizione monosoggettiva,
- Risorse professionali interne ed esterne,
- Competenze dei singoli membri.

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.

La delibera di nomina è comunicata tempestivamente mediante adeguati mezzi di comunicazione.

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.



6.3 Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'OdV

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV rimane in carica fino a revoca e, comunque, fino alla nomina del nuovo OdV

Il venir meno dei requisiti soggettivi di onorabilità in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, ove per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, tra l'altro:

- l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione;
- l'omessa redazione del Piano delle Verifiche dell'OdV;
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario l'OdV, in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'OdV nel corso di un semestre;
- la mancata partecipazione alle riunioni senza giustificazione da parte di un componente;
- la mancata effettuazione delle attività di verifica, di routine/ad hoc, sulle attività sensibili di cui al Piano delle Verifiche dell'OdV.

6.4 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Autonomia e indipendenza

Siemgroup è impegnata a garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa ed a preservarlo da qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento. A tale fine è previsto che:



- i suoi componenti siano privi, possibilmente, di compiti direttamente operativi, tenuto conto del grado di esposizione al rischio reato nella funzione in cui operano e non abbiano possibilità di ingerenza nell'operatività della Società ovvero che l'eterogenea composizione plurisoggettiva riesca a garantire l'anzidetta non interferenza, per quanto vi sia anche una risorsa interna;
- l'Organismo nello svolgimento della propria funzione non sia soggetto a potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- l'adozione delle sue decisioni nonché la determinazione della sua attività siano insindacabili.

Professionalità

Per assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'Organismo garantisca una adeguata professionalità. Sotto tale aspetto assume rilevanza:

- la conoscenza di materie giuridiche (in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati presupposto, nonché del Decreto nel suo complesso);
- un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa della Società;
- un'adeguata competenza in materia di auditing e controllo (tecniche di analisi e valutazione dei rischi).

Onorabilità e assenza di conflitto di interessi

Tale requisito va inteso nei seguenti termini:

- 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.
- l'OdV deve preservare l'attività da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interessi.

Continuità d'azione



La continuità dell'azione dell'OdV viene garantita attraverso la durata e la possibilità di revoca solo per giusta causa nei termini sopra descritta.

6.5 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'organo amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune al fine dello svolgimento dell'incarico, comunque adeguate alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV in funzione del grado di esposizione al rischio.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'Organismo potrà disporre del *budget* assegnatogli annualmente anche su proposta dell'Organismo stesso.

Per quanto attiene alle risorse umane l'OdV potrà avvalersi del personale assegnatogli, di consulenti esterni e dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

In caso di necessità, l'OdV potrà richiedere all'organo amministrativo, mediante comunicazione scritta e motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane o finanziarie.

(Omissis...)

7. Il sistema disciplinare

7.1 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.

Ai fini dell'applicazione da parte di Siemgroup delle sanzioni disciplinari ivi previste, l'instaurazione di eventuali procedimenti penali e il loro esito non sono necessari, poiché le norme e le misure previste nel Modello sono adottate da Siemgroup. in piena autonomia, a prescindere dal reato che eventuali condotte possano determinare.



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.

7.2 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. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce illecito disciplinare, relativamente alle attività individuate a rischio di reato:

- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento o l'adozione di comportamenti comunque non conformi alle regole del Codice Etico e di Comportamento;
- il mancato rispetto delle norme, regole e procedure di cui al Modello;



- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione o la non idonea conservazione della stessa necessarie per assicurare la trasparenza e verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello;
- la violazione e l'elusione del sistema di controllo, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure di cui sopra;
- l'ostacolo ai controlli e/o l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli stessi, incluso l'Organismo di Vigilanza.

Le suddette infrazioni disciplinari possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa
- sospensione
- licenziamento.

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.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono essere applicate tenendo conto:



- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza od imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

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.

7.3 Sanzioni nei confronti del personale dirigente (ove applicabile)

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

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione dei principi, delle disposizioni e regole di cui al presente Modello da parte dell'Amministratore, 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.

L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune



ulteriori indagini da effettuare, qualora la violazione risultasse accertata, nonché le misure più idonee da adottare.

7.5 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.

7.6 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.

8. Formazione e informazione

8.1 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.