

**MODELLO PER L'ORGANIZZAZIONE E DI
GESTIONE EX DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231**

Il presente modello è stato approvato dal Consiglio di
Amministrazione



**SINED SPA.
Sede Legale Via A. Moro 13
BRESCIA**

INDICE

1. Il Decreto legislativo n. 231/2001
2. Adozione del Modello da parte di SINED SPA
3. Organismo di Vigilanza (OdV).....
4. Selezione, formazione e informativa.....
5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....
6. Sistema disciplinare.....
7. Altre misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.....
8. Verifiche periodiche.....
9. Modello e Codice etico.....
- Parte speciale.....
10. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art 24 e 25 del Decreto).....
11. Reati societari (art. 25-ter del Decreto).....
12. Reati in tema di sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25 septies del Decreto).....
13. Reati in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto).....
14. Reati in tema di criminalità informatica e trattamento illecito di dati. (art. 24 bis del Decreto)..
15. Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto).....
16. Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto).....
17. Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis I del Decreto).....
18. Reati in tema di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto).....
19. Delitti in tema di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto) e reati transnazionali (art. 10 L. n.146/06).....
20. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine pubblico (art. 25 quater delDecreto)
21. Delitti in tema di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies del Decreto)
22. Delitti contro la persona, razzismo e xenofobia (art.25 quater e terdecies del Decreto)
23. Reati ambientali (art.25 undecies del Decreto).
24. Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art.25 duodecies del Decreto)
- 25.Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo del gioco o di scommesse (art.25 quaterdecies del Decreto)
26. Reati tributari (art.25 quinquiesdecies del Decreto)

1. Il Decreto legislativo n. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi, (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la PA, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'Ente (c.d. "Reati Presupposto") e, quindi, l'applicazione delle sanzioni sopra ricordate, sono espressamente indicati nel D. Lgs. n. 231/2001, nonché in taluni provvedimenti normativi che ne hanno allargato la portata.

Tali reati sono attualmente i seguenti:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche);
- reati in materia di criminalità informatica e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 48/2008);
- reati in materia di criminalità organizzata (art. 24 ter del D. Lgs. n. 231/2001 inseriti dalla Legge n. 94/2009, c.d. Legge Sicurezza);
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla

- Legge n. 350/2001 e recentemente integrato ad opera dell'art. 17, comma 7, della Legge n. 99/2009);
- reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 99/2009);
 - reati in materia societaria (art. 25 ter del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dal D. Lgs. n. 61/2002 e modificato dalla Legge n. 262/2005 e dalla Legge n. 69/2015 e da ultimo, relativamente ai reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati dalla Legge n. 190/2012 e dal D. Lgs. n. 38/2017);
 - reati in tema di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 7/2003);
 - reati contro le pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 quater 1 del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 7/2003);
 - reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 228/2003 e in parte modificato dalla Legge n. 38/2006 e dalla Legge n. 199/2016);
 - reati di market abuse (art. 25 sexies del D. Lgs. N. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 62/2005);
 - reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 123/2007 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. n. 81/2008);
 - reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dal D. Lgs. n. 231/2007 e modificato dalla Legge n. 186/2014 e da ultimo sostituito dall'art. 72 del D. Lgs. n. 231/2007 come modificato dal D. Lgs. n. 90/2017);
 - reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 nonies del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 99/2009);
 - reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 116/2009 e successivamente modificato dal D. Lgs. n. 121/2011);
 - reati ambientali (art. 25 undecies del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dal D. Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla Legge n. 68/2015)
 - reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dal D. Lgs. n. 109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017);
 - reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 167/2017 c.d. Legge Europea 2017);
 - reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del D. Lgs. n. 231/2001 introdotto dalla Legge n. 39/2019).

Infine, ancor più recentemente, l'art. 39 del D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 convertito con modificazioni nella legge n. 157 del 19 dicembre 2019 ha introdotto il nuovo art. 25-quinquedecies del D. Lgs. 231/01.

Sono stati, così, definitivamente inseriti tra i Reati Presupposti alcuni importanti reati tributari, tra i quali quelli di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, ovvero mediante altri artifici, di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, di occultamento o distruzione di documenti contabili e di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

A tali reati si aggiungeranno anche le frodi in materia di IVA: la legge di delegazione europea 2018, legge 4 ottobre 2019 n. 117 (in vigore dal 2 novembre 2019) ha, infatti, previsto il recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 "relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ("Direttiva PIF"). In particolare, si prevede che tra i Reati Presupposto siano inserite le "gravi" frodi in materia IVA (tenendo presente che la Direttiva PIF definisce la "gravità" sulla base del

carattere transfrontaliero delle condotte illecite e all'elevato ammontare - dai dieci milioni di euro – del danno).

La Sined spa dopo un'attenta valutazione della propria attività, procede con l'analisi dei rischi e la individuazione delle sole fattispecie di reato previste nella parte speciale del presente Modello che possono riguardare processi sensibili inerenti attività aziendali.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente 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;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati – i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. Adozione del Modello da parte di SINED SPA

2.1 Obiettivi perseguiti dalla Sined spa con l'adozione del Modello

Sined Spa – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il "Modello").

Tale iniziativa, che fa seguito alla recente emanazione del Codice etico Sined spa, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che

operano in nome e per conto di Sined spa, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il suddetto Modello organizzativo è stato predisposto da Sined spa tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 231/2001, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, nel varare il suddetto Modello, ha nominato secondo quanto previsto da apposito regolamento un Organismo di Vigilanza (OdV), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

2.2 Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Sined spa nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Sined spa in quanto (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 etico-sociali cui Sined spa intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle "aree di attività a rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

2.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto 231/2001.

È demandato al Consiglio di Amministrazione di Sined spa di integrare il presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto 231.

2.4 Adozione del Modello nell'ambito di Sined s.p.a

L'adozione del Modello nell'ambito della Sined spa è attuata secondo i seguenti criteri. È rimesso alla Sined spa il compito di predisporre e varare il Modello che è poi soggetto al recepimento.

Spetterà a Sined spa il compito di provvedere all'aggiornamento del Modello medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno nel tempo a determinare.

2.5 Approvazione del Modello

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte speciale, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Sined spa in prima emissione.

2.6 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Sined spa.

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

Tutte le modifiche e integrazioni di cui sopra, sono immediatamente recepite, per effetto delle delibere iniziali adottate dai rispettivi Consigli di Amministrazione che già dovranno prevedere, all'atto del recepimento, che il Modello sarà direttamente soggetto alle modifiche e integrazioni operate dalla stessa Sined spa in tal senso.

3. Organismo di Vigilanza (OdV)

3.1 Identificazione dell'organo di controllo interno

In attuazione di quanto previsto dal Decreto – il quale all'art. 6, lett. b, pone come condizione, per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento – è stato individuato nell'ambito di Sined spa come soggetto più idoneo ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di vigilanza nominato con apposita delibera del CDA

Tale scelta è stata determinata dal fatto che il suddetto Organismo ha i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione.

È pertanto rimesso al suddetto Organismo di Vigilanza, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello il quale si potrà avvalere delle funzioni aziendali .

3.2 Funzioni e poteri dell'organo dell'OdV.

All'OdV di Sined spa è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

1. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

3. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale (*"controllo di linea"*); il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio, e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati. In particolare all'OdV devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

3.3 Funzioni dell'OdV: Reporting nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'OdV di Sined spa due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente e con l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi

di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV di Sined spa potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'OdV di Sined spa trasmette al Consiglio di Amministrazione, una relazione scritta sull'attuazione del Modello presso Sined spa.

4. Selezione, formazione e informativa

4.1 Selezione del personale

L'O.d.V. di Sined spa, in coordinamento con il Presidente della società, valuta l'opportunità di istituire uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

4.2 Formazione del personale

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è dal Presidente in stretta cooperazione con l'OdV e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: seminario iniziale esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; seminario di aggiornamento annuale; accesso a un sito intranet dedicato all'argomento e aggiornato dall'OdV; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti;
- Altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a intranet; e-mail di aggiornamento.

4.3 Selezione di Collaboratori esterni e Partner

Su proposta dell'OdV potranno essere istituiti nell'ambito della società, con decisione del Presidente e/o dell'Amministratore Delegato, appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili ("Collaboratori esterni") nonché di Partner con cui la società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (esempio, una joint-venture, anche in forma di ATI, un consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività a rischio ("Partner").

4.4 Informativa a Collaboratori esterni e Partner

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni a Sined spa (Rappresentanti, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Sined spa sulla base del presente Modello organizzativo nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

5.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività di Sined spa ;
- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV di Sined spa;
- l'OdV della Sined S.p.A valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice etico, potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV di Sined spa 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 o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale dedicato"), da parte dell'OdV di Sined spa, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al capitolo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV di Sined spa le informative concernenti:

- 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 Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, al Presidente e all'Amministratore Delegato eventuali modifiche della lista sopra indicata.

5.3 Sistema delle deleghe

All'O.d.V, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Sined spa medesima.

6. Sistema disciplinare

6.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini

della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

1. Incorre nei provvedimenti di **RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO** il lavoratore che: violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio 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 "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo";

2. Incorre nel provvedimento della **MULTA** il lavoratore che: violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata;

3. Incorre nel provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE** Il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Sined spa arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo";

4. Incorre nei provvedimenti del **TRASFERIMENTO PER PUNIZIONE O LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;

5. Incorre nel provvedimento del **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO E CON TRATTAMENTO**

Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda ;

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in Sined spa in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione aziendale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Presidente della società.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

7. Altre misure di tutela in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello

7.1 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

7.2 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

8. Verifiche periodiche

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: periodicamente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

Come esito della verifica, verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Sined spa (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

9. Modello e Codice etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Sined spa allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la Sined spa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).