
	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 1	di 48

**SEMIT S.r.l.**


**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO  
ex D. Lgs. 231/2001**

*PARTE GENERALE*

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>		<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>		Pag. 2	di 48


### Stato delle revisioni

<b>N.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Approvazione</b>
0	2 Aprile 2021	Prima emissione	Amministratore Unico


	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 3	di 48

## INDICE


1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	6
1.1. Obiettivi e struttura del Modello .....	6
1.2. Struttura del Modello .....	7
1.3. Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo .....	7
1.4. Destinatari del Modello .....	8
1.5. Efficacia del Modello di fronte a terzi .....	8
2. QUADRO NORMATIVO .....	9
2.1. Requisiti per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti .....	9
2.2. Fattispecie di reato .....	10
2.3. Apparato sanzionatorio .....	12
2.4. Delitti tentati .....	13
2.5. L'interesse o il vantaggio per gli enti .....	13
2.6. L'esimente da responsabilità .....	14
2.7. Sindacato di idoneità .....	15
3. FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI .....	16
3.1. La funzione del Modello .....	16
3.2. Principi cardine del Modello .....	16
4. PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO .....	17
4.1. Metodologia per la redazione del Modello .....	17
4.1.1. <i>Analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti</i> .....	18
4.1.2. <i>Risk assessment</i> .....	18
4.1.3. <i>Gap analysis e action plan</i> .....	19
4.1.4. <i>Redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</i> .....	19
5. LA SOCIETÀ SEMIT S.R.L. ....	20
5.1. Oggetto sociale .....	20
5.2. Il sistema di governo .....	21
5.3. Struttura organizzativa .....	21
6. CODICE ETICO .....	22
7. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	22

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 4	di 48

7.1. Composizione e durata.....	23
7.2. Requisiti di indipendenza.....	23
7.3. Requisiti di onorabilità.....	24
7.4. Cessazione dalla carica .....	25
7.5. Compiti, poteri e mezzi .....	27
7.6. Poteri di accesso.....	31
7.7. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	31
7.8. Obblighi di riservatezza .....	32
8. FLUSSI INFORMATIVI.....	32
8.1. Flussi informativi dall’Organismo di vigilanza verso i vertici societari.....	32
8.2. Segnalazione all’Organismo di vigilanza .....	33
8.2.1. Soggetti coinvolti .....	33
8.2.2. Fattispecie oggetto di segnalazione.....	34
8.2.3. Segnalazione .....	34
8.2.4. Tutela del segnalante.....	35
8.2.5. Tutela del segnalato .....	36
8.2.6. Esame e valutazione delle segnalazioni .....	36
8.2.7. Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle segnalazioni.....	37
8.3. Nomina “referenti” dell’Organismo di vigilanza verso i vertici societari .....	37
8.4. Flussi informativi dai “referenti” dell’Organismo di vigilanza .....	38
8.5. Flussi informativi generali .....	38
8.6. Flussi informativi specifici.....	39
9. SISTEMA DISCIPLINARE .....	39
9.1. Funzioni del sistema disciplinare .....	39
9.2. Il procedimento per l’accertamento delle violazioni.....	41
9.3. Sanzioni a carico dei dipendenti .....	41
9.4. Sanzioni a carico dei dirigenti.....	42
9.5. Sanzioni a carico degli Amministratori .....	43
9.6. Misure a carico dei terzi (consulenti e partners) .....	43
9.7. Pubblicazione del sistema disciplinare .....	43
9.8. Norma di chiusura.....	44

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 5	di 48

10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO .....	44
10.1. Premessa .....	44
10.2. Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti.....	44
10.3. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni .....	47

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 6	di 48

## **1. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### **1.1. Obiettivi e struttura del Modello**


Al fine di garantire la correttezza e la trasparenza delle attività svolte da coloro che operano in nome e per conto di SEMIT S.r.l., la società ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

In particolare, SEMIT S.r.l. ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (d’ora in avanti denominato Modello per brevità espositiva) nella convinzione che ciò costituisca un valido strumento di sensibilizzazione degli amministratori, dei dipendenti e di tutti coloro che operano per conto della Società (es. consulenti, partner), affinché tengano comportamenti corretti e rispettosi delle norme e dei regolamenti in vigore.

In particolare, attraverso l’adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell’ambito di “attività sensibili” (ovvero di quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al Decreto), la consapevolezza di esporre SEMIT S.r.l. al rischio di incorrere in sanzioni interdittive, pecuniarie o di altra natura nel caso di violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello;
- consentire alla Società, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al presente documento;
- rafforzare la diffusione di principi etici e di correttezza nello svolgimento delle attività di SEMIT che prevedono la ferma condanna di comportamenti illeciti finalizzati a migliorare i risultati economici e finanziari della società e, più in generale, di qualsiasi atto illegittimo e contrario alle norme di legge.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all’interno di SEMIT S.r.l., per la parte in cui sono stati valutati già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 7	di 48

## 1.2. Struttura del Modello

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:


- 1) una parte generale: in cui si descrivono gli aspetti normativi più rilevanti della disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti. In questo documento si individuano anche aspetti che riguardano la composizione ed il funzionamento dell’OdV, il sistema sanzionatorio e le misure di carattere generale valide per tutta l’azienda e per tutti i processi, indipendentemente dal grado di rischio accertato;
- 2) le parti speciali, riferite alle singole categorie di “reato presupposto”, che includono:
  - elencazione dei reati previsti nel decreto;
  - individuazione delle aree che si presentano a rischio di reato;
  - identificazione delle regole di condotta generali e specifiche relative alla prevenzione del rischio di commissione dei reati individuati nel decreto.
- 3) i protocolli gestionali;
- 4) il quadro dei flussi informativi;
- 5) le matrici dei rischi distinte tra matrice risk assessment 231, sicurezza sui luoghi di lavoro e ambientale.
- 6) tabella dei reati 231 (allegato al presente modello).

Le disposizioni contenute nel Modello si integrano con le regole di condotta previste dal Codice etico.

## 1.3. Variazione e aggiornamenti del Modello Organizzativo

Saranno sottoposte all’approvazione dell’Amministratore Unico tutte le modifiche “sostanziali” del Modello. A titolo esemplificativo e non esaustivo saranno rimesse alla competenza esclusiva dell’Amministratore Unico:

- la revisione del Modello a seguito di nuove previsioni normative;
- variazioni sostanziali nei presidi contenuti nelle parti speciali e nei protocolli;
- variazioni nel regolamento dell’Organismo di Vigilanza;
- variazioni nel sistema disciplinare;
- variazioni nella regolamentazione dei flussi informativi.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 8	di 48

#### 1.4. Destinatari del Modello

In base alle indicazioni contenute nel Decreto sono identificati come destinatari principali del Modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti:

- **soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;
- **soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- **soggetti terzi alla società,** diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la società.

È fatto obbligo all'Amministratore Unico e a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente Modello organizzativo, di gestione e controllo.


#### 1.5. Efficacia del Modello di fronte a terzi

SEMIT S.r.l. si impegna a dare adeguata diffusione al Modello in modo da:

- diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
- evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo entra in vigore con la sua approvazione e da quel momento assume natura formale e sostanziale di "regolamento interno" e come tale ha efficacia cogente. Eventuali violazioni delle norme di comportamento disciplinate nel Modello e/o nelle procedure/regolamenti/policy allo stesso collegate costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e illecito disciplinare. L'applicazione di sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di un "regolamento interno", prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 9	di 48

Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, nella parte generale, è inoltre divulgato all'esterno tramite il sito internet di SEMIT S.r.l.

## **2. QUADRO NORMATIVO**

Il Legislatore ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente dal reato posto in essere dalla persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In altri termini, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati agli artt. 24 e seguenti del Decreto, alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto criminoso si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi previsti dal Decreto – anche la responsabilità amministrativa della Società.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del Decreto, i soggetti destinatari della normativa in commento sono:


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

Ne sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

### **2.1. Requisiti per l'insorgenza della responsabilità amministrativa degli enti**

Gli Enti così individuati rispondono in via amministrativa della commissione dei reati analiticamente indicati dal Legislatore nel decreto legislativo in commento, qualora sussista il contemporaneo concretizzarsi di tre requisiti:

#### 1) Requisito soggettivo

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 10	di 48

I reati devono essere stati perpetrati da:

- a) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (cosiddetti “**soggetti in posizione apicale**” o “**vertici**”);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti “**soggetti sottoposti**”).

La distinzione tra le categorie di soggetti, apicali e sottoposti, riveste indubbia rilevanza, in quanto ne deriva – come meglio esplicitato *infra* - una diversa graduazione di responsabilità dell'Ente.

### 2) Requisito finalistico

Ai fini dell'imputazione della responsabilità amministrativa dell'Ente, **il reato deve essere commesso dai soggetti indicati sub lett. a) o b) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.**


Conseguentemente, laddove la persona fisica abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, deve ritenersi esclusa la responsabilità dell'Ente, posto che l'assenza del criterio oggettivo dell' “interesse” o del “vantaggio” dell'Ente è indice della mancanza di collegamento finalistico dell'azione della persona fisica con l'organizzazione d'impresa.

### 3) Requisito oggettivo


La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del Decreto **non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati** nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e 25 del Decreto (cosiddetti “reati-presupposto”).

## **2.2. Fattispecie di reato**

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente/Società sono espressamente elencate dal Legislatore e sono comprese nelle seguenti categorie:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 11	di 48

- 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, D. Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D. Lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D. Lgs. 231/01);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25, D. Lgs. 231/01);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D. Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/01);
- Reati societari (art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/01);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/01);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/01);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/01);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D. Lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D. Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-novies, D. Lgs. 231/01);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D. Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25-undecies, D. Lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D. Lgs. 231/01);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D. Lgs. 231/01);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D. Lgs. 231/01);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. 231/01);

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 12	di 48

- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. 231/01);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, articolo 10).

La descrizione dettagliata dei reati presupposto della responsabilità amministrativa è riportata nella Tabella dei reati 231 (allegata al presente Modello).


### 2.3. Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria applicata per quote (da un minimo di € 258,00 fino ad un massimo di € 1.549,00 ciascuna) fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (salvo quanto previsto dall'articolo 25, comma 5 del D. Lgs. 231/2001), che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (solo in caso di applicazione all'Ente di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 13	di 48

direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.


#### **2.4. Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I, sezione III, del D. Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*quinquiesdecies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

#### **2.5. L'interesse o il vantaggio per gli enti**

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o a *vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente. Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore). Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante", viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post" dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa. Per quanto riguarda

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<b>1. PARTE GENERALE</b>	<b>Pag. 14</b>	<b>di 48</b>

la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico. Con il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui *“l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”*. Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.


## **2.6. L'esimente da responsabilità**

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- a) 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 quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e di Gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione e di Gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 15	di 48

- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

## 2.7. Sindacato di idoneità


È opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al Giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- il sindacato di idoneità sui Modelli organizzativi adottati.

SEMIT S.r.l. intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto Legislativo n. 231/2001 con l'obiettivo di prevenire la commissione di tutti i reati e di dotarsi di un Modello idoneo allo scopo di prevenire gli stessi reati.

Il Modello è stato elaborato in conformità a:

- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 e nella Relazione di accompagnamento;
- le Linee Guida di Confindustria e il *Position Paper* dell'AIIA;
- gli orientamenti giurisprudenziali.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 16	di 48

### 3. FUNZIONI DEL MODELLO E PRINCIPI ISPIRATORI

#### 3.1. La funzione del Modello

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare, l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:


- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di SEMIT S.r.l. pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da SEMIT S.r.l., in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui SEMIT S.r.l. 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. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi aziendali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

#### 3.2. Principi cardine del Modello

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. 231/2001 ed in particolare:



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<b>1. PARTE GENERALE</b>	Pag. 17	di 48


- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
  - ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
  - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni;
  - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
  - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
  - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

## **4. PROCESSO DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO**

### **4.1. Metodologia per la redazione del Modello**

Per la realizzazione e l'implementazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo sono previste le seguenti fasi operative:

- 1) analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti;
- 2) *risk assessment* per i reati previsti dal decreto;
- 3) *gap analysis* e *action plan*;
- 4) redazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 18	di 48

#### ***4.1.1. Analisi preliminare delle aree di rischio e dei protocolli esistenti***

Nell'ambito della fase di analisi preliminare è stata raccolta e analizzata la documentazione aziendale al fine di acquisire informazioni utili alla macro-definizione delle attività svolte dalla Società e alla delimitazione dell'assetto organizzativo vigente. A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni raccolte hanno riguardato in particolare:

- i settori economici ed il contesto in cui la Società opera;
- le modalità di conduzione del *business*;
- la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno;
- ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società.

#### ***4.1.2. Risk assessment***


Le attività di analisi e valutazione condotte ai fini del *Risk Assessment* hanno in particolare riguardato:

- svolgimento di interviste con i Responsabili delle varie aree aziendali;
- identificazione delle aree sensibili per le varie categorie di reato;
- identificazione delle ipotetiche modalità di commissione dei reati;
- valutazione della rischiosità intrinseca.

Al termine di tale fase è stata definita una mappatura generale delle attività a rischio commissione reati in cui è riportata l'esposizione al rischio relativa ad ogni attività sensibile.

Con specifico riferimento all'analisi e alle valutazioni condotte in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per sua natura tema pervasivo di ogni ambito ed attività aziendale, è stata svolta una specifica attività di analisi al fine di:

- prendere atto dell'attuale stato del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 19	di 48

- segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (di cui in primis il D. Lgs. 81/2008) ed alle *best practice* in materia.

Le verifiche sono state condotte attraverso un'analisi documentale e l'effettuazione di sopralluoghi presso gli uffici della Società. Le attività sono state svolte con il coinvolgimento diretto del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.


#### **4.1.3. Gap analysis e action plan**

Sulla base di un confronto con i Responsabili delle varie aree aziendali, per eventuali integrazioni/precisazioni, in questa fase è stata completata l'analisi di *Risk Assessment*. In particolar modo sono state svolte le seguenti attività:

- identificazione dei presidi, operanti nell'ambito delle funzioni, in grado di generare una mitigazione dei rischi (controlli attinenti l'area dei poteri e delle procure, controlli attinenti l'organizzazione, controlli relativi alla tracciabilità del processo, altri controlli specifici);
- valutazione dell'efficacia del disegno dei presidi e della loro capacità potenziale di ridurre il rischio intrinseco;
- identificazione delle criticità rispetto a quanto indicato dal D. Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, nonché dalle "*best practices*" affermatasi in materia;
- definizione di un piano di azione (*Action plan*) per ridurre o eliminare i gap rilevati (es. miglioramenti nel sistema organizzativo, nelle procedure aziendali, nelle regole di condotta, etc.).

#### **4.1.4. Redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Alla luce dei risultati delle fasi precedenti si è provveduto alla redazione del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo e degli elementi che lo compongono.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 20	di 48

## 5. LA SOCIETÀ SEMIT S.R.L.

SEMIT S.r.l. è una Società a responsabilità limitata, che ha la sede legale in via Della Fiammetta, 29, 57026, Rosignano Marittimo, fraz. Rosignano Solvay (LI).


### 5.1. Oggetto sociale

La società ha per oggetto le seguenti attività come da Statuto aggiornato al 17 Marzo 2016:

- l'attività di escavazione e movimenti terra;
- autotrasporti merci in conto proprio e conto terzi;
- la depurazione, il trattamento ed il trasporto di liquami;
- lo sfruttamento, la sistemazione ed il ripristino di cave;
- il trattamento e la lavorazione di materiali inerti e lapidei ed il loro commercio all'ingrosso e al minuto, il commercio al minuto e all'ingrosso di materiali edili, elettrici, idraulici, rivestimenti e pavimenti ed attrezzature per il commercio, l'industria e l'agricoltura;
- lavori edili in genere, compresa la costruzione di fognature e tutti i lavori di urbanizzazione e di appesellamento di terreni;
- la costruzione, acquisto vendita e gestione di beni immobili di qualsiasi tipo, officina di riparazione di autoveicoli e automezzi in genere;
- nonché l'attività di gestione rifiuti nonché recupero e preparazione per il riciclaggio dei rifiuti solidi urbani, industriali e biomasse.

Sono previste, inoltre, nello Statuto (a cui si rinvia) ulteriori attività rientranti nelle categoria OG 1, OG 3, OG 5, OG 6, OG 7, OG 8, OG 12, OG13, OS 1, OS8, OS 11-B, OS 14, OS 22, OS 23; OS 24; OS 25; OS 26 (Classificazione SOA).

Alla data di redazione del Modello 231, la Società ha interrotto l'attività di gestione dei rifiuti, provenienti dall'attività di spurgo che è cessata. Qualora la società intendesse intraprendere l'esercizio di questa attività in futuro, l'organo amministrativo dovrà aggiornare le disposizioni del presente Modello 231, per assicurare la sua piena rispondenza alle condizioni previste dall'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 231/2001.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 21	di 48

## 5.2. Il sistema di governo

Il sistema di amministrazione e controllo di SEMIT S.r.l. è articolato secondo il modello di governance di tipo tradizionale.

### Assemblea dei soci

Le norme di funzionamento di tale organo sono disciplinate dalla Legge e dallo Statuto Sociale. L'Assemblea è competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla Legge e dallo Statuto Sociale.

### Amministratore Unico

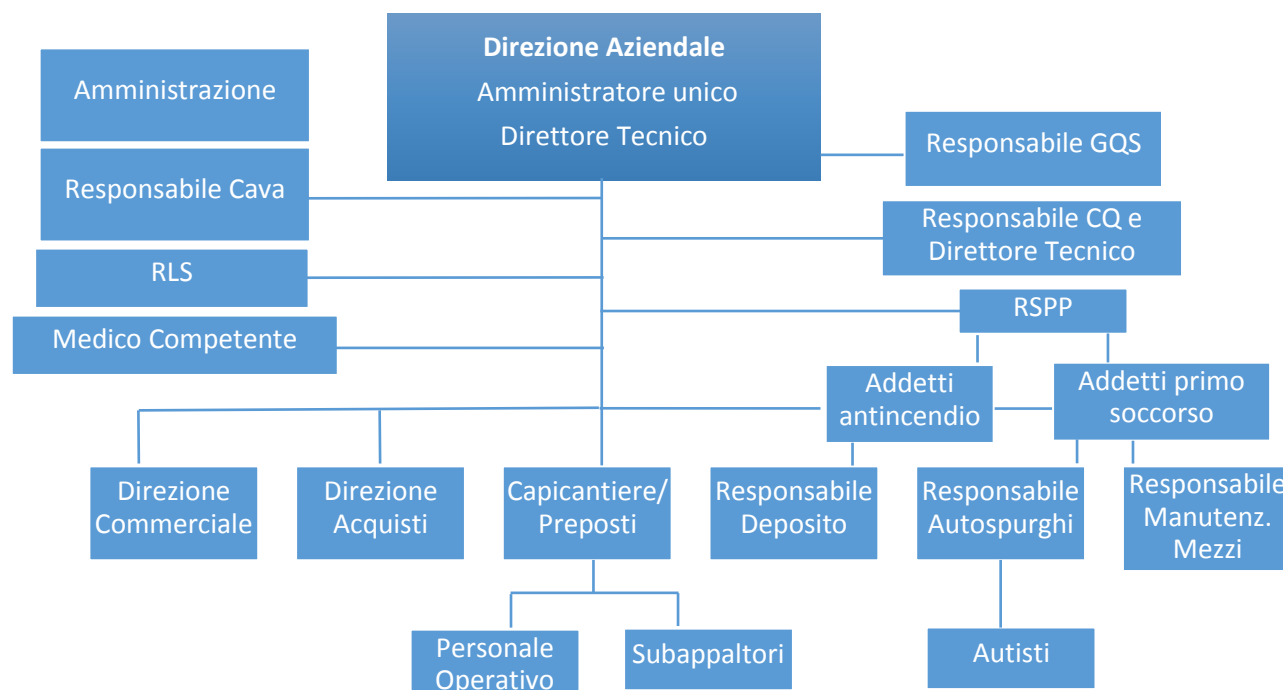
La Società è amministrata da un amministratore unico che ha la rappresentanza della stessa ed il potere di compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione. Per un dettaglio dei poteri attribuiti all'amministratore unico si rinvia alla visura camerale ed allo statuto della Società.


### Sindaco e revisore legale dei conti

Alla data di redazione del Modello 231 non è presente l'organo di controllo (Sindaco e revisore legale dei conti) in quanto la società non supera i limiti previsti dall'art. 2477 c.c..

## 5.3. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa è documentata nell'organigramma di seguito riportato che riprende



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 22	di 48

quanto contenuto nell'Allegato 01.01 del Manuale della qualità.

Le attività svolte dalle unità organizzative sono descritte nelle procedure incluse nel sistema di gestione della qualità certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015.

## **6. CODICE ETICO**

Il Codice Etico è un documento ufficiale adottato dall'Amministratore Unico di SEMIT S.r.l., contenente l'insieme dei principi di comportamento che coloro che operano in nome e per conto della società sono obbligati a rispettare nell'esecuzione delle attività aziendali nei confronti dei soggetti portatori di interesse.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SEMIT S.r.l. e viene allegato al presente Modello.


Tutti i soggetti aziendali sono obbligati ad uniformarsi ai comportamenti prescritti dal Codice Etico e la vigilanza sul rispetto del Codice Etico compete all'Organismo di Vigilanza 231/2001. Eventuali violazioni del Codice etico sono trattate come violazioni del Modello 231 e daranno luogo all'attivazione del procedimento sanzionatorio descritto nei paragrafi seguenti.

## **7. ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività descritte nel paragrafo 7.5. ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001, di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento organizzativo, dai requisiti del/i componente/i e dalle linee di riporto:

- nel contesto della struttura organizzativa l'Organismo di Vigilanza si posiziona in staff all'Amministratore Unico;
- al/ai componente/i dell'Organismo di Vigilanza sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 23	di 48

- l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Amministratore Unico.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza ed al fine di consentire il rispetto dei requisiti di continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà, anche, del personale aziendale ritenuto necessario ed idoneo e/o di professionisti esterni specificatamente individuati.

L'Azienda metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività, assegnando all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse.

### **7.1. Composizione e durata**

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e tenuto conto delle dimensioni organizzative della società che portano a ritenere che Semit debba essere inquadrata tra gli "enti di piccola dimensione" di cui all'art. 6 comma 4 del D.Lgs. 231/2001, l'Amministratore Unico di Semit S.r.l. ha optato per ragioni di indipendenza ed autonomia ad individuare come Organismo di Vigilanza monocratico, un professionista esterno all'azienda, in possesso dei requisiti previsti dal presente Modello.


L'amministratore unico, contestualmente alla nomina, fissa la durata in carica dell'Organismo di Vigilanza, che non potrà essere di durata superiore a tre esercizi e scade con l'approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio relativo all'ultimo esercizio indicato nell'atto di nomina.

Alla scadenza, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza (*prorogatio*).

### **7.2. Requisiti di indipendenza**

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- la carica di amministratore, di dirigente o di dipendente in Semit S.r.l., in società controllate, controllanti, collegate da Semit S.r.l. oppure in altre società che rientrano nel perimetro delle

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<b>1. PARTE GENERALE</b>	<b>Pag. 24</b>	<b>di 48</b>

parti correlati di Semit S.r.l. come identificabili in base alle disposizioni contenuti nel principio contabile internazionale IAS 24;

- lo svolgimento di attività di gestione operativa, anche di fatto, all'interno della società stessa o in società controllanti, controllate e/o collegate o partecipate, anche di fatto, alla società medesima;
- la sussistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con l'amministratore unico o persone che rivestono funzioni di rappresentanza o di amministrazione o di direzione della Società;
- la sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza e che possono essere originati dalla presenza di relazioni di natura professionale (es. svolgere attività di consulenza nei processi sensibili a favore della società) o di altro genere con Semit S.r.l. o con sue parti correlate;
- l'essere titolari di deleghe o di procure conferite da Semit S.r.l. o da società annoverabili tra le parti correlate che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- la presenza di cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c), c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 *septiesdecies*, c.c.;
- la titolarità, diretta o indiretta, di quote del capitale sociale di Semit S.r.l. o di sue parti correlate;
- l'aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia, in favore dell'amministratore unico o degli amministratori, (o dei coniugi), ovvero avere con questi ultimi rapporti, estranei all'incarico conferito, di credito o debito<sup>1</sup>.


### 7.3. Requisiti di onorabilità

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- le condizioni di cui all'art. 2382 c.c. (interdetto, inabilitato, fallito, o chi è stato condannato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);

<sup>1</sup> Cfr. Art. 51, comma 1, n.3, c.p.c. - Astensione del giudice: "Il giudice ha l'obbligo di astenersi (...) 3) se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori (...)".



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 25	di 48

- la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento”, in Italia o all’estero, per la commissione di reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che comporta l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

A tal fine, i componenti dell’Organismo di Vigilanza, all’atto di accettazione della nomina, dovranno presentare un’autocertificazione in cui attestano di non aver riportato condanne e/o sentenze di applicazione della pena su richiesta di parte, per delitti non colposi e/o per reati che costituiscono il presupposto della responsabilità dell’ente, anche se per le stesse hanno ottenuto i benefici di legge (sospensione condizionale della pena e non menzione nel casellario giudiziale).

L’amministratore unico potrà eventualmente richiedere ai componenti dell’Organismo di Vigilanza di esibire il certificato generale del casellario giudiziale e il certificato dei carichi pendenti di cui agli artt. 24 e 27 D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (Testo Unico delle disposizioni in materia di casellario giudiziale). La mancata presentazione, senza giustificato motivo, dei certificati di cui agli artt. 24 e 27 o della visura di cui all’art. 33 D.P.R. n. 313 del 2002 costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di componente dell’Organismo di Vigilanza.


In ogni caso l’OdV è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

#### **7.4. Cessazione dalla carica**

La cessazione della carica può avvenire esclusivamente per:

- rinuncia;
- revoca;
- decadenza;
- morte.

È compito dell’amministratore unico provvedere senza ritardo alla sostituzione del componente dell’Organismo di Vigilanza che ha cessato la carica.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 26	di 48


La rinuncia da parte dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'amministratore unico.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa determinazione dell'amministratore unico. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si considera giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:

- mancata o ritardata risposta all'amministratore unico in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo per più di due volte consecutive nel corso di un anno;
- il venire meno i requisiti di autonomia e indipendenza previsti per i componenti dell'Organismo ai sensi di legge e dello Statuto;
- sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione di pena su richiesta delle parti, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'"omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo componente dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

La decadenza viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno, in relazione al componente dell'Organismo monocratico, i requisiti di cui all'elenco precedente, l'amministratore unico di SEMIT S.r.l., esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 27	di 48

cessata, l'amministratore unico di SEMIT S.r.l., deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Parimenti una grave infermità dell'Organismo di vigilanza che lo rende inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a dodici mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dell'Organismo, da attuarsi con le modalità definite in questo paragrafo.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca dell'Organismo di vigilanza, l'amministratore unico di SEMIT S.r.l. deve provvedere senza indugio e, comunque, entro trenta giorni alla loro sostituzione.

## **7.5. Compiti, poteri e mezzi**


### COMPITI

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza e il corretto funzionamento delle prescrizioni da parte dei destinatari;
- verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- monitoraggio delle attività finalizzate a favorire la concreta attuazione del Modello 231;
- promozione degli aggiornamenti del Modello 231 e predisposizione degli aggiornamenti della parte generale, della parte speciale e degli allegati al Modello 231, da realizzarsi anche in collaborazione con soggetti esterni;
- approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito "Programma di Vigilanza");
- cura dei flussi informativi di competenza con il Consiglio di Amministrazione e con le funzioni aziendali.


È demandato all'Organismo di Vigilanza di definire:

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 28	di 48

- le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma 1 lettera d) D. Lgs. 231/2001);
- i provvedimenti necessari per garantire all’Organismo di Vigilanza ed alle altre eventuali risorse di supporto tecnico - operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma 1 lettera b) D. Lgs. 231/2001).

Sotto l’aspetto più operativo sono affidati all’Organismo di Vigilanza di SEMIT S.r.l. gli incarichi 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”);
- 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;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e verificare la presenza della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente allo stesso Organismo di Vigilanza;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllare l’effettiva presenza, la regolare tenuta e l’efficacia della documentazione prevista dalle procedure aziendali inerenti le attività a rischio reato;
- condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 29	di 48

- verificare che gli elementi del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Settori e Unità operative cui fa capo detta responsabilità.

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato all'amministratore unico.


L'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs 231/2001. È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al Modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine al management raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del Modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

### POTERI

L'Organismo di Vigilanza viene dotato dei seguenti poteri:

- facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- insindacabilità delle attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'amministratore unico è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del "Modello 231";


	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 30	di 48

- obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi all'applicazione del Modello a tutti i dipendenti e collaboratori;
- facoltà di richiedere incontri con l'amministratore unico in cui discutere del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e per illustrare la propria relazione annuale. Tale presentazione dovrà avvenire entro e non oltre il 30 aprile di ciascun esercizio;
- facoltà di proporre all'amministratore unico l'applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello 231;
- facoltà di richiedere la convocazione di riunioni con l'amministratore unico per riferire allo stesso su eventuali significative violazioni al Modello individuate nel corso delle verifiche svolte.

### MEZZI

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti mezzi:

- l'amministratore unico dovrà approvare un budget di risorse finanziarie, proposto dall'Organismo stesso, del quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti. L'Organismo di Vigilanza dovrà fornire all'amministratore unico la rendicontazione analitica delle spese sostenute nell'esercizio precedente;
- qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere all'amministratore unico una revisione dei limiti di spesa;
- facoltà di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- facoltà di avvalersi di idoneo supporto tecnico – operativo per le attività che competono all'OdV. Il supporto tecnico – operativo, assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 31	di 48

informazioni riservate. In ogni caso, ogni informazione in possesso del supporto tecnico – operativo, è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali.

### **7.6. Poteri di accesso**

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l’Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

L’Organismo di Vigilanza ha l’autorità di accedere a tutti gli atti aziendali, riservati e non, pertinenti con l’attività di controllo, ed in particolare:


- documentazione societaria;
- documentazione relativa a contratti attivi e passivi;
- informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati “confidenziale”, fermo rimanendo il rispetto della normativa di legge in materia di “privacy”;
- dati e transazioni in bilancio;
- procedure/regolamenti/*policy* aziendali;
- piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico- finanziari a breve, medio, lungo termine.

Nel caso di controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, l’Organismo di Vigilanza individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

L’Organismo di Vigilanza ha l’autorità di accedere fisicamente alle aree che sono oggetto di verifica, intervistando quindi direttamente il personale aziendale e, ove necessario, conducendo accertamenti dell’esistenza di determinate informazioni o del patrimonio aziendale.

### **7.7. Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<b>1. PARTE GENERALE</b>	<b>Pag. 32</b>	<b>di 48</b>

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

### **7.8. Obblighi di riservatezza**

I componenti dell'Organismo (ovvero il componente monocratico) sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01.

I componenti dell'Organismo (ovvero il componente monocratico) assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D. Lgs. 231/01, e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia di *privacy*.

L'inosservanza dei suddetti obblighi integra un'ipotesi di giusta causa di revoca dell'Organismo.

## **8. FLUSSI INFORMATIVI**

### **8.1. Flussi informativi dall'Organismo di vigilanza verso i vertici societari**


L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con l'Amministratore Unico le attività, secondo le tempistiche specificamente previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel suo regolamento di funzionamento.

Sono previsti i seguenti flussi informativi:

- **una comunicazione immediata** nei confronti dell'amministratore unico, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività ai fini del D.Lgs. 231/2001;



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 33	di 48

- **una relazione annuale** inviata all'amministratore unico in cui è riportata una descrizione sintetica dell'attività svolta, con segnalazione dell'esito delle verifiche, l'elenco delle segnalazioni pervenute all'OdV, delle verifiche svolte a fronte delle segnalazioni ed i risultati emersi ed una sintesi delle principali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- il **piano annuale** delle attività previste per l'anno successivo

L'Organismo di Vigilanza può richiedere in qualsiasi momento di convocare riunioni ed incontro con l'amministratore unico per riferire su eventuali significative violazioni al Modello individuate a seguito delle verifiche svolte.

L'amministratore unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza affinché questo possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del Modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

I verbali delle riunioni tenutesi con l'amministratore unico sono custoditi dall'Organismo di Vigilanza, oltre che dagli organi interessati.

## **8.2. Segnalazione all'Organismo di vigilanza**


### **8.2.1. Soggetti coinvolti**

Ai sensi del quadro normativo vigente, il sistema di segnalazione può essere attivato dai seguenti soggetti:

- amministratore unico e soci;
- lavoratori dipendenti (qualunque tipologia contrattuale) e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato.

Le segnalazioni possono riguardare i seguenti soggetti:

- amministratore unico e soci;
- dipendenti;
- terzi (ad esempio fornitori, consulenti, collaboratori), che possono determinare in modo diretto o indiretto, un danno economico-patrimoniale e/o di immagine alla Società.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 34	di 48

### 8.2.2. Fattispecie oggetto di segnalazione

Le segnalazioni riguardano condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero violazioni del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice etico aziendale. Si riporta nel seguito un elenco, non esaustivo, degli elementi che possono essere oggetto di segnalazione:

- conflitti di interesse;
- violazione dei principi di correttezza, professionalità, imparzialità;
- violazioni relative alla tutela dei lavoratori;
- presunti illeciti, tra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o vantaggio della Società;
- comportamenti non coerenti con i doveri etici in capo al personale dipendente.


### 8.2.3. Segnalazione

Un soggetto segnalante, qualora abbia un ragionevole sospetto, basato su elementi di fatto precisi e concordanti, che si sia verificata una delle violazioni indicate al paragrafo precedente, ha la possibilità di effettuare una segnalazione all'Organismo di Vigilanza utilizzando i seguenti canali:

- indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza (odv@semit srl.com);
- posta tradizionale all'indirizzo Via Della Fiammetta, 29, 57026 - Rosignano Marittimo, fraz. Rosignano Solvay (LI).

La segnalazione deve fornire in modo chiaro e completo tutti gli elementi utili per effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza e l'oggettività, riportando, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i riferimenti sullo svolgimento dei fatti (es. data, luogo);
- ogni informazione e/o prova che possa fornire un valido riscontro circa la sussistenza di quanto segnalato;
- generalità o altri elementi che permettano di identificare chi ha commesso la violazione;
- generalità di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 35	di 48

#### 8.2.4. Tutela del segnalante


L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad assicurare la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento. In particolare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al segnalato e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, ecc.);
- nella segnalazione vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'Autorità Giudiziaria (ad es. reati di terrorismo, attentati, ecc...).

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante ovvero di chi collabora alle attività di riscontro sulla fondatezza della segnalazione, per motivi collegati alla segnalazione stessa. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili ed in ogni caso peggiori rispetto a quelle vissute in precedenza.

La Società, in qualità di Titolare del trattamento dei dati, tratta i dati personali del segnalante con le modalità previste dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 36	di 48

### 8.2.5. Tutela del segnalato

La Società adotta le stesse forme di tutela a garanzia della privacy del segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste dell'Autorità Giudiziaria, ecc...).


La Società, in qualità di Titolare del trattamento, tratta i dati personali del segnalato con le modalità previste dalla normativa vigente e dalla regolamentazione interna.

Rimane ferma la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi delle vigenti previsioni di legge, e sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso di tale meccanismo, quali segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti.

### 8.2.6. Esame e valutazione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

- analizza la documentazione ricevuta dal segnalante ed effettua una prima valutazione circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa genericità delle segnalazioni non consente nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;
- re-indirizza eventuali segnalazioni a lui pervenute ma che non rientrano nel perimetro indicato al paragrafo 8.2.2., senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare;
- in caso di segnalazione precisa e circostanziata valuta le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiede approfondimenti gestionali, avvia un intervento di audit, ecc...). In tale fase identifica le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 37	di 48

- informa il segnalante non anonimo sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza decida di non dare seguito alla segnalazione, deve fornire al segnalante per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Al fine di garantire l'indipendenza gerarchico-funzionale e l'imparzialità di giudizio dell'organo deputato alla ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, qualora la segnalazione riguardi uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza il soggetto coinvolto dovrà astenersi dalla valutazione.

Se accerta la commissione di violazioni, l'OdV proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente Modello all'amministratore unico, cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

### **8.2.7. Archiviazione, conservazione e tracciabilità delle segnalazioni**


Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo l'Organismo di Vigilanza deve assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione, in appositi archivi, della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti interni in materia.

### **8.3. Nomina “referenti” dell'Organismo di vigilanza verso i vertici societari**

Il documento “*Quadro dei flussi informativi*”, facente parte del presente Modello, individua i soggetti, responsabili o addetti di Area nella Società, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e di trasmetterle

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 38	di 48

all’Organismo di Vigilanza. L’Organismo di Vigilanza potrà inoltre assegnare ai “referenti OdV” specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell’adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

#### **8.4. Flussi informativi dai “referenti” dell’Organismo di vigilanza**


L’Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei referenti dell’Organismo stesso in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SEMIT S.r.l. ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo, ciascun referente compila periodicamente una scheda già preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati. Alla mancata osservanza del dovere di informazione saranno applicate le sanzioni disciplinari previste ed elencate nel presente Modello. Nel documento del Modello “Quadro dei flussi informativi” è contenuta la sintesi di tutte le informazioni che l’OdV riceve periodicamente dai propri referenti. Il documento sopra citato viene rivisto annualmente al fine di verificare la conformità di quest’ultimo rispetto alle singole schede dei flussi informativi compilate da ciascun referente.

#### **8.5. Flussi informativi generali**

Tali flussi riguardano tutti i soggetti che operano in nome e per conto di SEMIT S.r.l. (Amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori) ed hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D. Lgs. 231/2001 ed al relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all’Organismo di Vigilanza deve avvenire tempestivamente e, comunque, **non oltre 10 giorni** dalla data di manifestazione dell’accadimento (segnalazioni “ad evento”).

Per un dettaglio dei flussi informativi generali si rinvia al documento “*Quadro dei flussi informativi*”.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<b>1. PARTE GENERALE</b>	<b>Pag. 39</b>	<b>di 48</b>

## 8.6. Flussi informativi specifici

I referenti dell’Organismo di Vigilanza devono compilare per ciascun semestre o secondo la tempistica indicata dallo stesso Organismo delle schede predefinite e devono trasmetterle all’Organismo di Vigilanza entro e **non oltre 20 giorni** dalla chiusura del periodo di riferimento.

Le schede dei flussi informativi devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all’Organismo di Vigilanza. Gli allegati di suddette schede, costituiti da tabelle contenenti le informazioni da segnalare, sono invece da compilare soltanto in caso di risposta affermativa alle corrispondenti domande contenute nelle schede.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell’Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi specifici sono declinati per ciascuna area sensibile di attività e sono descritti nel documento “*Quadro dei flussi informativi*” del Modello.


## 9. SISTEMA DISCIPLINARE

### 9.1. Funzioni del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, vale a dire l’insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l’effettività e l’attuazione del Modello stesso.

L’articolo 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231 del 2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall’esito del procedimento penale eventualmente instaurato, per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 40	di 48

SEMIT S.r.l. prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona, *in primis*, tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a) conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a quanto previsto dal CCNL.


b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore;
- mansioni del lavoratore;
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- prevedibilità delle conseguenze;
- circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.



	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 41	di 48

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

## **9.2. Il procedimento per l'accertamento delle violazioni**

Il potere disciplinare di cui al Decreto è esercitato, sentito l'Organismo di Vigilanza, secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di Legge, dal vigente sistema disciplinare e/o dal CCNL applicato in azienda.

È in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Pertanto, ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza.


Ai sensi dell'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il disciplinare che prevede il sistema di sanzioni di seguito descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all'interno della Società in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

L'irrogazione delle sanzioni avviene necessariamente nel pieno rispetto dello Statuto dei lavoratori e del CCNL vigente.

## **9.3. Sanzioni a carico dei dipendenti**

In particolare, si prevede che:

- 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'Organismo di Vigilanza 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

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 42	di 48


in tali comportamenti una “lieve trasgressione dei regolamenti aziendali”, ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;

- incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, 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 “lieve trasgressione dei regolamenti aziendali”, prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;
- 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 SEMIT S.r.l., arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l’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 derivanti da una “grave trasgressione dei regolamenti aziendali”, ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente;
- incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso 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 il compimento di “azioni che costituiscono delitto a termine di legge” ai sensi di quanto previsto dal CCNL vigente.

#### **9.4. Sanzioni a carico dei dirigenti**

La violazione delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico può costituire, in proporzione alla gravità del fatto e all’entità del danno cagionato alla Società, causa di applicazione di provvedimento disciplinare previsto dalle leggi e dai contratti vigenti, nonché di licenziamento per giusta causa allorché venga meno il rapporto fiduciario.

Le sanzioni a carico dei Dirigenti sono applicate dall’amministratore unico.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 0 – 02.04.2021	
	1. PARTE GENERALE	Pag. 43	di 48

### **9.5. Sanzioni a carico degli Amministratori**

Nel caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV informerà i soci che procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

### **9.6. Misure a carico dei terzi (consulenti e partners)**

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partners esterni, non legati da vincolo di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte dell'Impresa) delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto, oltre alla richiesta di risarcimento dei danni.

Nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.


In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società in conseguenza della violazione delle misure previste dal Codice Etico.

### **9.7. Pubblicazione del sistema disciplinare**

Il sistema disciplinare previsto dal Modello Organizzativo deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi accessibili liberamente ai lavoratori.

Per gli altri soggetti saranno individuate, a cura dell'amministratore unico o dell'Organismo di Vigilanza, specifiche modalità di comunicazione ritenute più adatte alle peculiarità del caso concreto.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 44	di 48

### **9.8. Norma di chiusura**

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale. Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01, il legale, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito da SEMIT S.r.l. e la responsabilità del Destinatario, promuove, senza ritardo, azione di risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.

## **10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO**

### **10.1. Premessa**

SEMIT S.r.l. promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La struttura delle attività di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto di quanto previsto nei paragrafi seguenti.


L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori di SEMIT S.r.l. e per la loro formazione.

### **10.2. Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti**

#### **COMUNICAZIONE**

##### La comunicazione iniziale

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 45	di 48

L'adozione del presente Modello è comunicata entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte dell'Amministratore Unico. Tale comunicazione informa:

- dell'avvenuta approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici della sede sociale;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia elettronica del Modello presso la rete Intranet aziendale;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ai dipendenti è inoltre consegnata una copia del Codice Etico aziendale.

I referenti che compilano i flussi informativi dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.231/2001”. Tale dichiarazione, che può essere resa anche contestualmente all'invio dei flussi informativi, viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.


#### La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite la rete intranet aziendale e sul sito Internet, debitamente aggiornati, i cui contenuti riguardino essenzialmente:

- la parte generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Società;
- la procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

Una copia cartacea è depositata presso la sede sociale ed è liberamente consultabile da ciascun dipendente.

#### La comunicazione ai nuovi dipendenti

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 46	di 48

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, rinviando eventualmente alla sezione Intranet per la consultazione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare a SEMIT S.r.l. una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.


## **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'aver o meno funzioni di rappresentanza della società. I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

### La formazione ai referenti dell'Organismo di Vigilanza (responsabili di attività sensibili)

Dovrà essere svolta una attività formativa ai referenti OdV e ai preposti alla sicurezza di SEMIT S.r.l. nel corso della quale:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita da SEMIT S.r.l. all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si illustrano i principali presidi organizzativi e di controllo esistenti nelle diverse aree sensibili;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 47	di 48


- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
- si illustrano i contenuti dei flussi informativi periodici da trasmettere all'Organismo di Vigilanza.

### **10.3. Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni**

SEMIT S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- pubblicazione sul sito internet aziendale: creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato da SEMIT S.r.l., contenenti in particolare:
  - un'informativa di carattere generale relativa al D. Lgs. 231/2001 e all'importanza attribuita da SEMIT S.r.l. all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
  - la parte generale del Modello adottato da SEMIT S.r.l.;
- inserimento nei contratti stipulati di volta in volta con i consulenti, partner, e fornitori di servizi e lavori di una clausola specifica per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico di SEMIT S.r.l. da parte delle controparti. In particolare, le controparti dovranno dichiarare di:
  - essere a conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle sue implicazioni;
  - impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Modello e nel Codice etico della Società come pubblicati sul sito internet della stessa;
  - di astenersi dal compiere nelle attività svolte con Semit reati che rientrano nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001 e, più in generale, qualsiasi comportamento che violi le norme previsto dall'ordinamento normativo vigente.

Nei contratti stipulati, infine, deve essere contenuta specifica clausola risolutiva espressa come conseguenza delle violazioni da parte degli stessi soggetti delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001, oltre alla richiesta di eventuale risarcimento danni.

	<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b>	<b>Rev. 0 – 02.04.2021</b>	
	<i>1. PARTE GENERALE</i>	Pag. 48	di 48