

REVISIONE	DATA
0	01.09.2023
MO231	

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Parte generale

Elemento costitutivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

SILVELOX GROUP S.P.A.

Viale Venezia n. 37

Castelnuovo (TN)

P.iva 02381120225

REVISIONE	DATA
0	01.09.2023
MO231	

STATO DEL DOCUMENTO – LISTA DELLE REVISIONI		
REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE	
0 – 12.07.2023	Emissione	
DOCUMENTO	REDAZIONE a cura di:	AUTORIZZAZIONE
DOC: MO231		Silvano Lamberti
REV.: 0		
DATA: 12.07.2023		

INDICE

PRESENTAZIONE DI SILVELOX GROUP S.P.A.	6
1. INTRODUZIONE AL D.LGS. 231/2001	7
1.1. LA NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI.....	11
1.1.1. I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ ALL'ENTE E LE ESENZIONI DALLA RESPONSABILITÀ	12
2. TERMINOLOGIA	15
3. L'ADOZIONE DEL MODELLO	18
4. LA STRUTTURA DEL MODELLO	19
4.1. Obiettivi del Modello.....	20
4.2. Destinatari del Modello	20
5. LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO	21
5.1 APPROCCIO METODOLOGICO	21
5.2. Protocolli, procedure e principi di controllo (cfr. PO).....	22
6. IL CODICE ETICO (CFR. CE231)	23
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE (CFR. SD231)	24
7.1. I Destinatari e loro doveri	24
7.2. Principi generali relativi alle sanzioni.....	25
7.3. Sanzioni nei confronti del personale dipendente.	25
7.4. Misure nei confronti degli amministratori.....	25
7.5. Misure nei confronti dei Destinatari Esterni.....	26
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
8.1. Caratteristiche generali e funzioni dell'OdV	26
8.2. Compiti, regole e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	27
8.3. NOMINA e cessazione dall'incarico	28
8.4. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	28
8.5. Retribuzione, dotazioni ed operatività	28
9. ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	29
9.1. Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza	29
9.2. La gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV	29
9.3. <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza	30

REVISIONE	DATA
0	01.09.2023
MO231	

9.4. Formazione del personale (cfr. PO-13) e divulgazione del Modello 30

10. CROSS REFERENCE 30

REVISIONE	DATA
0	01.09.2023
MO231	

PARTE GENERALE

PRESENTAZIONE DI SILVELOX GROUP S.P.A.

DENOMINAZIONE IMPRESA:	SILVELOX GROUP S.P.A.
CODICE FISCALE / PARTITA IVA:	02381120225
POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA:	silveloxeuspa@cgn.legalmail.it
FORMA GIURIDICA:	Società per Azioni
CAPITALE SOCIALE INTERAMENTE VERSATO:	€. 1.300.000,00
DATA COSTITUZIONE:	18.05.2015
DATA INIZIO ATTIVITA':	25.05.2015

Silvelox Group S.p.A. (anche la "Società" o "Gruppo") è un'azienda italiana specializzata da oltre 65 anni nella produzione e nella realizzazione di porte blindate, porte per garage, portoni d'ingresso, portoni ad ante e sistemi di architettura di alta gamma. Le soluzioni proposte coniugano sapienza estetica e massima efficienza, come da tradizione del Made in Italy.

Nasce alla fine del 2018 dalla fusione delle società Seip S.r.l. e Silvelox Europe S.p.A., quest'ultima costituita nel maggio 2018, la prima specializzata nella realizzazione di porte per garage residenziali sezionali, porte per immobili industriali con il marchio SEIP PROFESSIONAL e componenti brevettati per chiusure residenziali e industriali con il marchio COMPOSEIP e la seconda eccellenza nella realizzazione di porte per garage in legno, porte d'ingresso blindate, portoni ad ante e sistemi d'architettura, diventando così punto di riferimento indiscusso nella realizzazione di porte per garage e porte d'ingresso di alta gamma.

La Società è leader di mercato sia in Italia che all'estero: è, infatti, presente nei mercati internazionali di USA, Brasile, Inghilterra, Francia, Spagna, Portogallo, Germania, Polonia, Ungheria, Romania, Slovenia, Lussemburgo, Paesi Arabi, Giappone, Cina e Israele. Presenta tutte le potenzialità per una crescita globale, complice la presenza al suo interno delle controllate SEIP do Brasil Ltda e Silvelox USA Inc.

Silvelox Group S.p.A. ha sviluppato anche il marchio "Composeip" specializzato nella produzione di componenti innovativi per le porte per sezionali residenziali Silvelox e per le chiusure industriali SEIP PROFESSIONAL. Prodotti d'avanguardia che combinano le più moderne tecnologie con un'estetica raffinata ed elegante, rispondendo appieno a quella che è la filosofia del brand.

La Silvelox Group S.p.A. detiene anche il diritto di privativa registrato presso il Ministero dello Sviluppo Economico – Ufficio italiano brevetti e marchi relativo al portone basculante per la chiusura di un'apertura di accesso di un vano, particolarmente di un vano garage, e metodo per il montaggio in opera di un portone basculante.

Governance e rappresentanza

La Società è allo stato amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri, tre dei quali destinatari di deleghe.

La Società è soggetta ad un Organo di controllo, formato dal collegio sindacale composto da 5 membri in carica e ad una società di revisione esterna.

Unità locali

La Società è dotata di 2 unità locali site a Castelnuovo (TN) e a Remedello (BS).

Dipendenti

La Società conta al 31.12.2022 un numero medio di 112 addetti.

Per maggiori informazioni sull'organizzazione funzionale societaria si veda l'Organigramma [ORG231].

1. INTRODUZIONE AL D.LGS. 231/2001

In attuazione della delega contenuta nell'art. 11 L. 29 settembre 2000, n. 300, il Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche semplicemente "il Decreto" o "il Decreto 231") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il principio della **responsabilità amministrativa degli enti** dipendente da reato.

Prevedendo una forma di **responsabilità, derivante da reato, della persona giuridica**, distinta ed aggiuntiva a quella di natura penale della persona fisica che ha commesso l'illecito, il provvedimento ha avuto un forte impatto innovativo, posto che ha permesso il superamento della tradizionale impostazione che classifica l'ente, quale centro autonomo di imputazione giuridica, una **mera astrazione** e – come tale – incapace di commettere illeciti penali (secondo il noto brocardo latino "*societas delinquere non potest*").

L'ente non è più considerato una pura finzione giuridica, ma una **realtà organica** che 'vive', agisce, attraverso le persone fisiche che si pongono in un rapporto di immedesimazione con l'organizzazione.

Il Decreto 231 si applica agli "*enti forniti di personalità giuridica ed alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica*" (art. 1, Decreto 231). La normativa è dunque destinata innanzitutto a tutte le persone giuridiche private, tra le quali certamente si annoverano le società di capitali e, tra queste, le società per azioni come Silvelox Group S.p.A.

La responsabilità amministrativa degli Enti sorge in caso di commissione di determinati illeciti penali, elencati dal Decreto 231 ("Reati-Presupposto"), da parte di un soggetto legato in maniera qualificata all'ente e, nello specifico, da parte di tre tipologie di persone fisiche:

- **soggetti apicali**, persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo dell'Ente, anche solo di fatto, o loro aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
- **soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza** da parte dei soggetti sopraindicati.

REVISIONE	DATA
0	01.09.2023
MO231	

Con riferimento ai **Reati-Presupposto**, il perimetro applicativo della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 del Decreto, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso Decreto (ad esempio, dall'art. 6 D.L. 25 settembre 2001 n. 350, dall'art. 3 D. Lgs. N. 61, 11 aprile 2002), sia mediante rinvii al Decreto (ad esempio, dagli artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 e dall'art. 192 del decreto legislativo 3 aprile 2006 n. 152). Con il decreto legislativo n. 121/2001, attuativo delle direttive CEE sulla tutela penale dell'ambiente (Direttiva 2008/99/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19.11.2008) e sull'inquinamento provocato da navi (Direttiva 2009/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 21.10.2009), è stato inserito nel Decreto n. 231/2001 (all'art. 25 *undecies*) un nuovo catalogo di reati ambientali presupposto, idonei a fondare la responsabilità dell'ente. Con D.lgs. 109 del 2012 è stato introdotto il reato di «impiego di cittadini di Paesi Terzi con soggiorno irregolare» (art. 25 *duodecies*). Con la c.d. "Anticorruzione" (L. 6.11.2012, n. 190), nel Decreto 231/2001 sono stati inseriti la «corruzione tra privati» (art. 25 *ter*, comma 1, lettera *s-bis*, che rinvia al delitto di corruzione tra privati di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 c.c.), e dell'induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25, comma 3), in cui viene inserito il richiamo all'articolo 319 *quater* del codice penale). Attraverso la Legge 15 dicembre 2014, n. 186, rubricata "*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio*", sono state apportate significative modifiche all'art. 25 *octies*, inserendo, tra le fattispecie rilevanti, il delitto di Autoriciclaggio (art. 648 *ter.1*).

La Legge 22 maggio 2015 n. 68, rubricata «Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente» ha disposto (con l'art. 1, comma 8, lettera a)) la modifica dell'art. 25-undecies, comma 1, lettere a) e b), l'introduzione delle lettere da c) a g) all'art. 25 *undecies*, comma 1 e del comma 1 *bis* all'art. 25 *undecies*, implementando il catalogo dei reati presupposto di natura ambientale.

La Legge 27 maggio 2015, n. 69, rubricata "*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*", ha inciso sull'art. 25 *ter* (reati societari) aumentando la sanzione pecuniaria per il delitto di false comunicazioni sociali, previsto dall'art. 2621 c.c., inserendo come reato presupposto il nuovo art. 2621 *bis* c.c. (false comunicazioni sociali di lieve entità) ed aumentando la pena per il delitto di cui all'art. 2622 c.c. (false comunicazioni sociali di società quotate).

In seguito, la legge 199 del 29 ottobre 2016 ha aggiunto il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" mediante l'introduzione nell'articolo 25-quinquies, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 231/2001 tra i delitti contro la personalità individuale, con la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote.

Il d.lgs. 15 marzo 2017, n. 38, rubricato "*Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato*", il quale ha eliminato il presupposto del "nocumento alla società" dal reato di corruzione tra privati, contemplando un inasprimento della sanzione pecuniaria all'art. 25-ter, lettera *s-bis* (da 400 a 600 quote) e della sanzione interdittiva (da 3 mesi a 24 mesi).

Con il medesimo intervento è stato, inoltre, introdotto il nuovo Reato-Presupposto di "istigazione alla corruzione tra privati" punito con una sanzione pecuniaria fra le 200 e le 400 quote ed una sanzione interdittiva da 3 mesi a 24 mesi.

La legge 17 ottobre 2017, n. 161, recante "*Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al*

REVISIONE	DATA
0	01.09.2023
MO231	

“Governato per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate”, ha modificato l’art. 25 duodecies del Decreto, inserendo i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater che riproducono i delitti previsti dall’art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del T.U. Immigrazione, d.lgs. n. 286/1998.

La legge 20 Novembre 2017 n. 167 recante *“Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2017”* ha introdotto l’art. 25 terdecies nel Decreto estendendo la responsabilità degli Enti ai delitti di Razzismo e Xenofobia previsti e puniti dall’articolo 3 legge 13 ottobre 1975, n. 654, il quale richiama le fattispecie penali sanzionate dallo Statuto della Corte Penale Internazionale, ratificato ai sensi della l. 12 luglio 1999, n. 232 (c.d. Statuto di Roma).

Il D.lgs. 21/2018 recante *“Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell’articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103”*, ha soppresso dal catalogo dei reati presupposto i riferimenti all’ articolo 3 della Legge 654/1975 (richiamato nell’articolo 25-terdecies del Decreto 231, “Razzismo e xenofobia”) e all’articolo 260 del D. Lgs. 152/2006 (di cui all’articolo 25-undecies, “Reati ambientali”) richiama i nuovi articoli 604-bis (“Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa”) e 452-quaterdecies (“Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti”).

Il D.lgs. 10 Agosto 2018 n. 107 ha rimodulato le fattispecie penali di *market abuse* “Abuso di informazioni privilegiate” e “Manipolazione del mercato”, provvedendo all’adeguamento della disciplina nazionale in tema di abuso del mercato alle disposizioni contenute nel regolamento (UE) n. 596/2014;

La legge del 9 Gennaio 2019 n. 3 recante *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”* ha ulteriormente ampliato il catalogo dei reati presupposto, contemplando tra le fattispecie dei reati contro la Pubblica Amministrazione il traffico di influenze illecite di cui all’art. 346 bis c.p.; prevedendo un inasprimento delle sanzioni pecuniarie nel caso di commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321, 322, commi primo e terzo, e 346 -bis c.p. fino a 200 quote; ha inasprito le sanzioni interdittive relative ai reati di cui all’art. 25 D.lgs. 231/2001; inoltre, ha introdotto il comma 5-bis, il quale stabilisce un’attenuante *“se prima della sentenza di primo grado l’ente si è efficacemente adoperato per evitare che l’attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l’individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall’articolo 13, comma 2”*.

Le leggi 3 maggio 2019 n. 39 e 21 maggio 2019 n. 43 hanno rispettivamente (i) introdotto nel sistema delineato dal D.Lgs. 231/2001 i reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (ii) modificato la fattispecie di cui all’articolo 416-ter c.p. (scambio elettorale politico-mafioso) nei termini meglio specificati nella Parte Speciale del presente Modello.

Con D.L. del 26 ottobre 2019 è stato inserito nell’elenco dei Reati-Presupposto la fattispecie penal-tributaria di cui all’art. 2 D.Lgs. 74/2000 (“Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti”). Infine, con la legge di conversione del suddetto decreto-legge (L. 19.12.2019, n. 157) il catalogo di reati-presupposto è stato esteso ad ulteriori reati tributari e precisamente:

- la dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- l’emissione di fatture / altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000);

REVISIONE	DATA
0	01.09.2023
MO231	

- l'occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).

Il 14 luglio 2020 è stata pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 75/2020 che ha esteso il catalogo di reati presupposto a reati quali il peculato, l'abuso d'ufficio, delitti in materia di contrabbando e ulteriori fattispecie penal-tributarie previste dal D.Lgs. 74/2000 se commesse in ambito transnazionale (all'interno dell'Unione Europea), al fine di evadere l'IVA per un importo non inferiore a 10 milioni di Euro. Ciò in attuazione della Direttiva c.d. 'PIF' UE 2017/1371.

Il novero dei reati presupposto è stato inoltre allargato alle fattispecie di contrabbando mediante l'introduzione dell'art. 25 *sexiesdecies*.

Con il D.lgs. n. 184/2021, il catalogo dei reati presupposto è stato esteso altresì ai reati di cui agli artt. 493-ter, 493-quater e 640-ter, secondo comma, del Codice penale, mediante l'introduzione dell'art. 25-*octies*.1 del D.lgs. 231/2001, rubricato "*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*".

Il D. Lgs. 195/2021, di attuazione della Direttiva UE 2018/1673 in materia di lotta al riciclaggio mediante il diritto penale, in linea con lo schema già approvato dal Consiglio dei ministri, è intervenuto sulle fattispecie incriminatrici di ricettazione, riciclaggio, reimpiego ed autoriciclaggio, di cui agli articoli 648 c.p., 648-*bis* c.p., 648-*ter* c.p. e 648-*ter* 1 c.p., invero già incluse nel catalogo dei reati presupposto all'art. 25-*octies* del D. Lgs. 231/2001. La rilevante novità, in tema di responsabilità dell'ente collettivo, coincide con l'estensione dell'applicazione dei suddetti reati a tutti indistintamente i proventi derivanti da siffatta categoria di reato, con la conseguenza che quest'ultima non sarà più limitata alle condotte di natura dolosa, ma ricomprende anche i delitti puniti a titolo di colpa nonché, persino, le contravvenzioni, se puniti con pena detentiva massima superiore ad un anno e con pena minima di sei mesi.

L'art. 20 della L. 23 dicembre 2021, n. 238 contiene alcune disposizioni penali per la repressione degli abusi sessuali ai danni dei minori e contro la pedopornografia, che hanno comportato la modifica o l'integrazione di alcune fattispecie penali contemplate nel novero dei reati-presupposto, ossia degli artt. 600 quater, 609-*quinquies* e 609-*undecies* del Codice penale.

L'art. 28-bis della Legge 28 marzo 2022 n. 25 ha modificato la formulazione testuale di alcune fattispecie di reato, rientranti nel novero dei reati presupposto ed in particolare degli artt. 316, 316bis, 316ter e 640bis del Codice penale.

In data 23 marzo 2022 è entrata in vigore la legge n. 9/2022 recante "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" che introduce due nuovi reati presupposto: l'art.25-*septiesdecies* rubricato "Delitti contro il patrimonio culturale" e all'art. 25-*duodevicies* rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

L'art. 5, comma 1, del decreto legislativo 4 ottobre 2022, n. 156 ha disposto la modifica testuale dell'art. 25-*quinquiesdecies*, comma 1 bis, rimodulando il concetto degli illeciti fiscali commessi a livello transfrontaliero e specificando che la responsabilità dell'ente si configura laddove tali reati "*siano stati commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro*".

Il Decreto legislativo n. 19 del 2 marzo 2023 sulle trasformazioni, fusioni e scissioni societarie transfrontaliere, adottato in attuazione della direttiva UE 2019/2021 ha inserito un nuovo reato presupposto per la responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, l'art. 54 di detto decreto prevede una specifica fattispecie penale relativa alle false od omesse dichiarazioni per il rilascio del

certificato preliminare, necessario per attestare il regolare adempimento in conformità alla legge, degli atti e delle formalità preliminari alla realizzazione della fusione.

Inoltre, con il Decreto Legislativo n. 150/2022 (Riforma Cartabia) alcune fattispecie incriminatrici rientranti nel novero dei reati presupposto ed in particolare gli artt. 640 e 640 ter c.p. sono state modificate nella loro formulazione testuale.

Sotto altro profilo, in tema di Whistleblowing, il D.lgs. 24/2023 con l'art. 23 ha abrogato i commi 2-ter e 2-quater mentre con l'art. 24 è intervenuto sul comma 2-bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, semplificando la disciplina.

Il Decreto Legge 5 gennaio 2023, n. 2, (cosiddetto "Decreto salva Ilva") convertito con modificazioni dalla Legge 3 marzo 2023, n. 17, ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 nuove misure atte a tutelare le imprese c.d. di interesse strategico nazionale dalla possibile applicazione di misure interdittive tali da pregiudicarne l'operatività e da avere riflessi significativamente negativi sull'occupazione e sull'interesse economico nazionale: l'art. 5 ha disposto (i) al comma 1, lettera a), l'introduzione della lettera b-bis all'art. 15 D.Lgs. 231/2001, comma 1; (ii) al comma 1, lettera b), l'introduzione del comma 1-bis all'art. 17 ("Riparazione delle conseguenze del reato"), il quale presenta una fondamentale clausola di esclusione dell'applicabilità delle sanzioni interdittive; (iii) al comma 1, lettera c), la modifica dell'art. 45, comma 3 in materia di misure cautelari; (iv) al comma 1, lettera d), l'introduzione del comma 1-ter all'art. 53 (Sequestro preventivo), il quale dispone che nel caso in cui il sequestro abbia ad oggetto stabilimenti industriali o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale, debba farsi applicazione dell'art. 104-bis, commi 1-bis.1 e 1-bis.2, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale.

Da ultimo, il recente Decreto-legge n. 20 del 10 marzo 2023, in materia di flussi di ingresso legale e permanenza dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare, all'art. 8 del Capo II, ha modificato l'art.12 ed inserito l'art. 12-bis "Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina" nel D.Lgs n. 286/1998 "Testo unico sull'immigrazione".

Entrambi gli articoli interessano le fattispecie di reato contenute all'interno dell'art. 25- duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" del D.Lgs. 231/2001.

1.1. LA NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Per quanto concerne la natura della responsabilità – formalmente amministrativa – degli Enti, la Relazione Illustrativa al Decreto ha sottolineato che si tratta di un "*tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*". In tal senso si è pronunciata anche la giurisprudenza prevalente della Corte di Cassazione, secondo la quale si tratterebbe di un "*tertium genus, nascente dall'ibridazione della responsabilità amministrativa con principi e concetti propri della sfera penale*" (Cass. Pen., Sez. VI, 10 novembre 2015 n. 28299). Come rilevato da autorevole dottrina, la costruzione normativa si configura come un "*tentativo di realizzare un compromesso tra le istanze di responsabilizzazione dell'ente e le tradizionali riserve espresse da parte della dottrina circa la capacità penale delle persone giuridiche*" (cit., Giarda - Mancuso - Spangher - Varraso (a cura di), *La responsabilità 'penale' delle persone giuridiche*, Milano, p. 14).

In sintesi, la normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando i principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti d'impresa che si integra con i sistemi sanzionatori esistenti.

REVISIONE	DATA
0	01.09.2023
MO231	

Il Giudice Penale competente a giudicare la persona fisica autrice del fatto è chiamato a pronunciarsi anche sulla responsabilità amministrativa dell'Ente e ad, eventualmente, applicare la relativa sanzione (pecuniaria/interdittiva, cfr. infra) secondo la disciplina e le tempistiche proprie del Decreto 231, nonché nel quadro delle disposizioni del processo penale, in quanto compatibili (art. 34 - 35, Decreto 231).

Inoltre, come stabilito dall'art. 8 del Decreto 231, la responsabilità amministrativa dell'Ente è **autonoma** rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l'Ente, infatti, non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'Ente **si aggiunge e non sostituisce** quella della persona fisica autrice del reato.

1.1.1. I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ ALL'ENTE E LE ESENZIONI DALLA RESPONSABILITÀ

La responsabilità amministrativa dell'Ente, derivante dalla commissione di un illecito penale all'interno dell'organizzazione aziendale, sorge al verificarsi di due condizioni (**c.d. criteri di imputazione**): una di natura oggettiva e l'altra soggettiva.

A) Condizione oggettiva

Come già sopra anticipato, il Decreto 231 richiede che il Reato-Presupposto venga commesso da un soggetto legato all'Ente da un **rapporto qualificato**.

L'art. 5 del Decreto elenca i soggetti che possono coinvolgere l'Ente nella sua responsabilità amministrativa. Nello specifico:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo dell'Ente o di aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (c.d. soggetti in posizione apicale o apicali);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte dei soggetti sopra citati (c.d. soggetti in posizione subordinata o sottoposti);
- soggetti terzi che però operano in nome o per conto dell'Ente in forza di una procura e/o di un accordo di collaborazione: si tratta di soggetti che agiscono su mandato/incarico/in rappresentanza dell'Ente (es. agenti, rappresentanti, ecc.) e che sono – di fatto – un 'prolungamento' dell'organizzazione.

Meglio specificando, la nozione di "**soggetto apicale**" è ricollegata all'esercizio formale delle funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione oppure all'esercizio di fatto delle funzioni, combinate, di gestione e controllo. Come precisato dalla dottrina (cfr. Giarda - Mancuso - Spangher - Varraso (a cura di) *Responsabilità "penale" delle persone giuridiche*, Milano, p. 57) "*il concetto di amministrazione è legato al potere di gestione e controllo delle risorse materiali dell'ente, il concetto di direzione come legato al potere di gestione e controllo del personale dell'ente ed il concetto di rappresentanza come legato alla formazione, alla manifestazione all'esterno ed alla ricezione della volontà dell'ente in relazione agli atti negoziali*".

Per “**soggetti sottoposti**” si intendono i soggetti direttamente subordinati alle funzioni di controllo di vigilanza dei soggetti apicali.

D'altra parte, affinché sussista la responsabilità amministrativa, la condotta illecita deve essere realizzata “*nell'interesse o a vantaggio della società*”.

I due requisiti sono autonomi e distinti: da un lato, sussiste l'**interesse** dell'Ente nel momento in cui l'autore del reato ha agito al fine di favorire l'Ente, indipendentemente dal raggiungimento o meno dell'obiettivo prefigurato; d'altra parte, si configura un **vantaggio** in capo all'Ente quando vi è un risultato positivo (in termini di profitto o di risparmio di spesa) che l'Ente ha conseguito o avrebbe potuto trarre dall'illecito penale commesso da uno dei soggetti indicati dall'art. 5 del Decreto.

Alla luce di quanto sopra indicato, il requisito in esame viene ritenuto sussistente sia quando l'interesse del soggetto autore del reato coincide con quello dell'Ente, sia quando l'agente, nell'ottica di perseguire un proprio autonomo interesse, realizzi in via oggettiva anche quello dell'Ente.

B) Condizione soggettiva

In prima approssimazione (cfr., nello specifico, infra) si può affermare che, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, la responsabilità dell'Ente è esclusa nel caso in cui, prima della commissione degli illeciti:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati idonei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello” o “Modello 231”) funzionali a mitigare - entro la soglia di ‘rischio minimo accettabile’ - il rischio di commissione degli illeciti penali del tipo poi verificatosi;
- sia stato istituito, e sia funzionante, un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), dotato dei poteri di autonoma iniziativa e con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.

In sostanza, affinché il reato non venga imputato sotto il profilo soggettivo, l'Ente ha l'onere di dimostrare di aver fatto quanto in suo potere per organizzare, gestire e controllare l'impresa in modo da minimizzare, entro limiti ragionevoli, il rischio di realizzazione dei reati presupposto previsti dal Decreto.

Nello specifico, la colpevolezza dell'Ente assume una diversa configurazione a seconda che il Reato-Presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un sottoposto.

Nel primo caso, il reato viene tendenzialmente considerato come diretta espressione della politica aziendale. Il Decreto contempla, dunque, una sorta di ‘presunzione di colpevolezza’ a carico dell'Ente che può essere superata con la prova che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello e che non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso.

Nel caso di soggetti sottoposti, invece, la responsabilità si profilerà allorché la commissione dell'illecito sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza riconducibili, in ultima analisi, al sistema di compliance previsto dal Modello; l'onere della prova spetterà, in questo caso, all'accusa.

In generale, l'esclusione di responsabilità dell'Ente è, dunque, subordinata all'adozione di protocolli comportamentali adeguati alla struttura societaria, all'organizzazione e al tipo di attività svolta; essi mirano ad assicurare che lo svolgimento di ogni processo aziendale avvenga nel rispetto della legalità, riducendo al minimo, in modo tempestivo, ogni significativa situazione di rischio.

Nel caso in cui suddetti presidi non venissero implementati emerge, infatti, una "**colpevolezza di organizzazione**" in capo all'ente: indirettamente, è come se l'ente avesse accettato l'eventualità della commissione del reato, non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di reati-presupposto.

a. Tentativo

La responsabilità dell'Ente sorge anche in caso di contestazione alle persone fisiche di delitti commessi nella forma tentata.

L'art. 26 del Decreto stabilisce però la riduzione da un terzo alla metà delle sanzioni pecuniarie ed interdittive nel caso in cui venga commesso uno dei reati presupposto.

All'Ente, inoltre, si applica la disciplina in materia di desistenza e recesso attivo contemplata per le persone fisiche dall'art. 56 del codice penale: l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

b. Vicende societarie

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità amministrativa allorché la Società modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato (art. 28, 29, 30, 31, 32 e 33 del Decreto).

Nello specifico:

- in caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate.
- in caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione.

Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. TERMINOLOGIA

Attività Sensibili: attività a rischio di commissione reato, ossia le attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un Reato-Presupposto previsto dal Decreto. Si tratta di attività nello svolgimento delle quali si possono creare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale o indiretta, per la concreta realizzazione delle fattispecie di Reato-Presupposto;

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società;

Codice Etico: documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Silvelox Group S.p.A., in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;

D. Lgs. 231/2001 o il Decreto: Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231;

Dipendenti: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;

Destinatari del Modello: si intendono tutti coloro a cui si applica il Modello di Silvelox Group S.p.A. e, segnatamente:

- a) **Destinatari Interni**, ovvero:
 - coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo;
 - coloro che hanno poteri di rappresentanza della Società (es. procuratori generali o speciali);
 - dipendenti della Società;
 - tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro para-subordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali.
- b) **Destinatari Esterni**, ovvero:
 - eventuali Consulenti esterni incaricati della gestione di funzioni contabili e/o della redazione del bilancio, limitatamente al Codice Etico ed ai *Protocolli Gestione dei flussi monetari e finanziari, gestione della contabilità e redazione del bilancio, gestione della fiscalità*;
 - i fornitori, Consulenti e Partner della Società in genere, limitatamente al Codice Etico;

Linee Guida: Le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 pubblicate da Confindustria;

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 e adottato dalla Società, che ricomprende tutti i seguenti documenti:

- Relazione Introduttiva [RI231]
- Codice Etico [CE231]
- Parte Generale e Speciale [MO231]
- Risk Assessment [RA231]
- Organigramma [ORG231]
- Tutti i Protocolli Operativi [PO];
- Eventuali policy interne, purché richiamate espressamente nella Parte Speciale del Modello;
- Flussi Informativi [FI231]
- Sistema Disciplinare [SD231]

- Organismo di Vigilanza [ODV231]

Operazione Sensibile: operazione o atto che si colloca nell'ambito delle Attività Sensibili;

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

P.A.: acronimo per indicare l'organo della Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio;

Partner: le controparti contrattuali, quali ad esempio fornitori, appaltatori, subappaltatori, locatori, distributori, agenti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la Silvelox Group S.p.A., nell'ambito delle Attività Sensibili;

Personale: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli stagisti ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società stessa;

Personale Apicale: i soggetti di cui all'Art. 5 co.1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, cioè i 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;

Personale sottoposto ad altrui direzione: i soggetti di cui all'Art. 5, co.1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, o tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;

Principi generali di comportamento: le misure e direttive previste dal Modello al fine di prevenire la commissione dei Reati;

Protocolli: documenti opportunamente formalizzati aventi lo scopo di definire la condotta del Personale ossia di regolamentare le Attività Sensibili per ridurre il rischio di commissione di Reati-Presupposto;

Reati o Reati-presupposto: le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni;

Risk Assessment: documento di valutazione dei rischi di commissione dei Reati-Presupposto, elaborato in relazione alle varie funzioni ed aree della Società;

Sistema Disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello [MO231] e del Codice Etico [CE231];

Società o Gruppo: Silvelox Group S.p.A.

Violazione del Modello: ogni comportamento, posto in essere da uno o più Destinatari del Modello che non sia conforme:

- 1) al Codice Etico della Società;
- 2) ai Principi generali di comportamento descritti nella Parte Speciale del Modello;
- 3) alle regole che disciplinano i Flussi informativi come descritti nei singoli Protocolli Operativi [PO] e riepilogati nel documento Flussi Informativi [FI231];

REVISIONE	DATA
0	01.09.2023
MO231	

- 4) ai Protocolli Operativi [PO] aziendali inclusi nel presente Modello nonché ad ogni altra *policy* interna richiamata nella Parte Speciale;
- 5) agli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali.

È inoltre considerata Violazione del Modello:

- la violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione delle procedure previste o richiamate dal presente Modello ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- omessa vigilanza in qualità di responsabile gerarchico o funzionale (cfr. Organigramma - ORG231), sul rispetto delle prescrizioni di cui ai punti da 1) a 5) sopra descritti, da parte dei propri sottoposti o dei soggetti funzionalmente assegnati;
- omessa comunicazione in qualità di responsabile funzionale al responsabile gerarchico e/o all'OdV (quando previsto dai Flussi Informativi) sul mancato rispetto delle prescrizioni di cui ai punti da 1) a 5) sopra descritti, da parte di soggetti funzionalmente assegnati.

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO

Silvelox Group S.p.A., al fine di garantire e assicurare condizioni di rispetto della legge, di correttezza, chiarezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("Modello", come già definito) in linea con le prescrizioni e con il contenuto del Decreto 231.

Sinteticamente, per Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si intende un documento complesso, contenente regole di condotta tali da costituire un **modello comportamentale** per chi agisce nell'ambito dell'ente, funzionale alla prevenzione dei Reati-Presupposto. Si tratta di documenti che si integrano nel sistema-impresa in un'ottica di *risk management*, specificamente volti alla **gestione e mitigazione del rischio di commissione dei Reati-Presupposto**.

Sebbene l'adozione del Modello sia considerata e indicata dal Decreto 231 come facoltativa e non obbligatoria, Silvelox Group S.p.A. considera il medesimo un fondamentale strumento per **sensibilizzare** coloro che operano all'interno ed all'esterno della realtà aziendale; ciò al fine di garantire il **rispetto dei principi generali e degli standard di comportamento** utili a prevenire il rischio di commissione dei Reati-Presupposto individuati nel Risk Assessment, in un'ottica di valorizzazione, al lungo termine, del patrimonio aziendale.

L'individuazione delle Attività Sensibili e la loro gestione, mediante un efficace sistema di controlli codificati, si propone di:

- rendere pienamente consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Silvelox Group S.p.A. dei rischi di incorrere in un illecito passibile di sanzioni, su un piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui Silvelox Group S.p.A. si attiene nell'espletamento della propria *mission* aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente mitigare il rischio di commissione dei Reati.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, anche quella di rendere consapevoli i Destinatari dell'importanza aziendale e sociale della *compliance* con le modalità operative e le *policy* adottate.

4. LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di Silvelox Group S.p.A. è composto dalle seguenti parti:

- **Relazione Introduttiva** [RI231]: che offre una visione sintetica e complessiva del Modello, sintetizzando scopi, metodo e caratteristiche fondamentali dello stesso, con specifico riferimento alla realtà aziendale di Silvelox Group S.p.A.;
- **Parte Generale** [MO231], la quale contiene i principi cardine del Modello, dell'Organismo di Vigilanza e del sistema di Formazione e di diffusione del Modello tra i Destinatari;
- **Parte Speciale** [MO231], a sua volta suddivisa in Sezioni. In particolare, ciascuna Sezione considera una distinta categoria di Reati-Presupposto. Le diverse Sezioni delineano i principi a cui si ispirano i Protocolli aziendali adottati dalla Società e le direttive di condotta di riferimento per i Destinatari. Ciascuna Sezione di parte speciale si articola tendenzialmente nei seguenti paragrafi:
 - a) descrizione delle fattispecie criminose;
 - b) individuazione dei processi sensibili in relazione alle fattispecie di Reato;
 - c) definizione di principi generali di comportamento;
 - d) individuazione di principi operativi/regole di condotta.
- **Codice Etico** [CE231], che contiene i principi etici a cui la Società e tutti i Destinatari si ispirano nello svolgimento della propria attività.
- **Risk Assessment** [RA231], ovvero una tabella che contiene valutazioni del rischio di commissione di ciascun Reato-Presupposto (nei termini di probabilità per impatto), tenendo conto di tutti i presidi aziendali, anche pre-esistenti al Modello;
- **Sistema Disciplinare** [SD231] che codifica le sanzioni disciplinari previste in caso di violazione degli standard comportamentali del Modello;
- **Organismo di Vigilanza** [ODV231] che descrive le caratteristiche dell'organo deputato a vigilare sull'idoneità ed attuazione del Modello;
- **Flussi Informativi verso e dall'Organismo di Vigilanza** [FI231] che descrive, nel loro complesso, i flussi di informazioni legati all'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- **Organigramma della Società** [ORG231] che descrive la struttura aziendale;
- **Protocolli Operativi** [PO]: definiscono le procedure operative in relazione, in particolare, alle Attività Sensibili; sono richiamati nella Parte Speciale del Documento MO231.

Inoltre, costituiscono parte integrante gli **Allegati** alle singole Sezioni del Modello e le eventuali policy, regolamenti aziendali diversi dai Protocolli Operativi [PO] purché richiamati nella Parte Speciale del MO231.

REVISIONE	DATA
0	01.09.2023
MO231	

4.1. OBIETTIVI DEL MODELLO

Il presente Modello è stato predisposto sulla base dell'individuazione delle funzioni organizzative al possibile rischio, per le quali si ritiene più alta la probabilità che i Reati vengano commessi.

Il presente Modello si propone come finalità di:

- descrivere il sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Silvelox Group S.p.A., ed in particolare quelli impegnati in Attività Sensibili, di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo;
- informare tutti coloro che operano con Silvelox Group S.p.A. che la violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale, secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

4.2. DESTINATARI DEL MODELLO

Come anticipato in precedenza nel paragrafo dedicato alla Terminologia (par. 2), le regole contenute nel presente Modello si applicano ai seguenti soggetti ("Destinatari", che ricomprendono sia i Destinatari Interni che quelli Esterni).

a) Destinatari Interni, ovvero:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, controllo;
- coloro che hanno poteri di rappresentanza della Società (es. procuratori generali o speciali);
- dipendenti della Società;
- tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro para-subordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali.

b) Destinatari Esterni, ovvero:

- eventuali Consulenti esterni incaricati della gestione di funzioni contabili e/o della redazione del bilancio, limitatamente al Codice Etico ed ai *Protocolli Gestione dei flussi monetari e finanziari, gestione della contabilità e redazione del bilancio, gestione della fiscalità*;
- i fornitori, Consulenti e Partner della Società in genere, limitatamente al Codice Etico.

Ove non diversamente specificato di seguito, nel presente Modello e nel Codice Etico si farà riferimento ai **Destinatari** del Modello per ricomprendere tutti i soggetti sopra indicati.

I comportamenti dei Destinatari dovranno conformarsi alle **regole di condotta** - sia generali sia specifiche - previste nel presente Modello e nel Codice Etico di Silvelox Group S.p.A..

Inoltre, l'Organo Amministrativo ed i dirigenti della Società hanno il dovere di tenere una condotta diligente nell'**individuazione di violazioni o eventuali carenze del Modello** o del Codice Etico nonché di **vigilare** sul rispetto degli stessi da parte dei soggetti ad essi sottoposti.

5. LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

5.1 APPROCCIO METODOLOGICO

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve, in via preliminare, individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal Decreto ("Attività Sensibili").

La mappatura dei settori "a rischio" richiede aggiornamenti continui nel tempo in relazione ai cambiamenti organizzativi, normativi o di mercato fronteggiati da Silvelox Group S.p.A. nel quadro della propria attività imprenditoriale e societaria.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della **documentazione** e della **verificabilità** di tutte le attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata nonché la coerenza con i dettami del D.Lgs. 231/2001.



Fase 1: Raccolta e Analisi di tutta la documentazione essenziale

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale disponibile di Silvelox Group S.p.A. e, in particolare:

- l'organigramma;
- la visura camerale aggiornata;
- contrattualistica rilevante;
- regolamenti interni già in vigore;
- *form* e schede in uso nella prassi aziendale;
- materiale informativo pubblicato sul sito web della Società.

Tali documenti sono stati esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività di Silvelox Group S.p.A., nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze all'interno della Società.

Fase 2 – Identificazione delle attività a rischio

Si è proceduto all'**analisi di tutta l'attività** della Società per verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze e la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal Decreto.

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto sono state dunque identificate e condivise mediante **interviste** condotte a più soggetti *process owner* in ambito aziendale.

Fase 3 - Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Nel corso delle interviste ai soggetti responsabili delle attività identificate come sensibili si è richiesto di illustrare le **procedure operative** e i **concreti controlli esistenti** e idonei a presidiare il rischio individuato; sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità (alto, medio, basso), in termini di profilo del rischio effettivo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo.

Fase 4 - Gap Analysis

La situazione di rischio è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto, al fine di individuare le **carenze** del sistema esistente.

Si è provveduto ad identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e prassi operative, in particolare se formalizzate.

Fase 5 – Definizione delle linee guida di comportamento

Per ciascuna area operativa in cui sia stata rilevata un'ipotesi di rischio, si è provveduto alla verifica della coerenza delle modalità operative esistenti e, ove necessario, si è identificata la necessità di definire opportune **linee guida** per la definizione di **nuove procedure** idonee a governare il profilo di rischio individuato. Ciascuna procedura, codificata in appositi **Protocolli (cfr. sotto)**, è stata formalmente recepita dall'unità operativa di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a svolgere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

5.2. PROTOCOLLI, PROCEDURE E PRINCIPI DI CONTROLLO (CFR. PO)

All'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 viene stabilito che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, per essere considerati idonei ed efficaci, debbano *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”*.

La costruzione di tali Protocolli costituisce parte integrante del Modello; in assenza di specifiche istruzioni riguardanti le loro definizioni, si fa riferimento alle indicazioni fornite dalle principali Associazioni di categoria.

Il contenuto dei Protocolli deve:

- garantire trasparenza, tracciabilità e riconoscibilità dei processi decisionali ed operativi;

- prevedere i meccanismi di controllo vincolanti (verifiche, autorizzazioni, ecc.) che siano in grado di limitare l'assunzione di decisioni arbitrarie e/o inadeguate;
- facilitare il compito di vigilanza dell'organismo interno nonché degli altri organi di controllo esterni ed interni eventualmente presenti.

Il Protocollo, in via generale, cristallizza i modelli di comportamento primari da seguire nell'esecuzione di un dato processo. Il Protocollo può, in altri termini, essere interpretato come un insieme di **principi generali e specifiche procedure di controllo volto a mitigare il rischio di commissione di uno o più Reati-Presupposto**. Le Linee Guida di Confindustria individuano tre elementi fondamentali dei Protocolli:

- il **principio di tracciabilità**, in base al quale *“ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”*. Ogni iniziativa dovrà, quindi, essere accompagnata da adeguato supporto documentale che favorisca i controlli e garantisca l'opportuna evidenza delle operazioni;
- il **principio della segregazione delle attività** (*segregation of duties*) in relazione al quale *“nessuno può gestire in piena autonomia un intero processo”*, pur tenendo conto che tale principio va calibrato tenendo conto delle dimensioni e della complessità operativa aziendale.

Le attività che compongono il processo devono, infatti, essere opportunamente suddivise - per quanto possibile e ragionevole, tenuto conto delle dimensioni e della complessità aziendale - tra più attori per evitare che un singolo soggetto le gestisca interamente. In base a tale principio si dovranno, quindi, strutturare le procedure operative in modo tale da garantire la **separazione tra fase decisionale, autorizzativa, esecutiva, di registrazione e quella di controllo delle operazioni riguardanti** l'attività ritenute soggette ad un rischio di reato;

- **principio della supervisione**, che riguarda in particolar modo l'**Organismo di Vigilanza**. L'attività di supervisione sull'attuazione e sul funzionamento del Modello e l'effettuazione delle relative verifiche di competenza deve essere documentata ed attestata dal sistema di controllo.

6. IL CODICE ETICO (CFR. CE231)

Un elemento fondamentale nell'implementazione di un modello atto a ridurre il rischio-reato è lo sviluppo, all'interno dell'organizzazione, di un **clima culturale** che dissuada dalla commissione di reati. A tal fine un'importante operazione consiste nell'adozione di un Codice Etico che racchiude gli **impegni** e le **responsabilità morali** nello svolgimento delle attività da parte delle persone che operano all'interno dell'Ente o che entrano in una relazione qualificata con esso, con l'obiettivo di:

- conservare e diffondere il rapporto di fiducia con gli *stakeholder*, che siano essi organi sociali, personale, clienti, fornitori, enti pubblici e/o associazioni di categoria;
- distogliere da comportamenti scorretti eticamente.

Il Codice Etico [CE231] esplicita, inoltre, l'orizzonte deontologico a cui l'Organo Amministrativo, i dipendenti, i Destinatari a vario titolo coinvolti devono ispirarsi, accettando responsabilità, ruoli e regole della cui violazione essi assumono personalmente la responsabilità verso la Società.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE (CFR. SD231)

L'efficace attuazione del Modello necessita di un adeguato sistema sanzionatorio. Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi infatti efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare diretto a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso contenute.

I requisiti caratteristici del sistema sanzionatorio sono:

- **specificità ed autonomia:** con *specificità* si intende la predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società avente scopo di sanzionare ogni violazione del Modello. Con *autonomia* si fa riferimento all'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno. La Società ha l'obbligo di sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento dell'eventuale giudizio penale in corso a carico dell'autore persona fisica.
- **compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con Silvelox Group S.p.A.;
- **idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace per la prevenzione della commissione di reati;
- **proporzionalità:** la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.);
- **redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio va redatto per iscritto e deve essere oggetto di informazione e formazione verso i Destinatari, oltre che di pubblicazione ai sensi dell'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (in particolare la parte relativa alle sanzioni previste per i Dipendenti).

7.1. I DESTINATARI E LORO DOVERI

I Destinatari del Sistema Disciplinare [SD231] corrispondono ai destinatari del Modello stesso. I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico, nonché a tutti gli standard organizzativi e di comportamento definiti nel Modello (cfr. Violazione del Modello sub par. 2 – *Terminologia*).

Ogni Violazione del Modello rappresenta:

- nel caso di amministratori, **l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto** ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di Dipendenti, un **inadempimento contrattuale** in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c., con conseguente applicazione dell'art. 2106 c.c.;
- nel caso di soggetti terzi (Destinatari Esterni), costituisce **inadempimento contrattuale** che potrebbe legittimare la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

L'attuazione delle sanzioni di seguito elencate tiene conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. Si veda, a riguardo, lo specifico documento contenente il **Sistema Disciplinare [SD231]**.

7.2. PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni previste devono rispettare il principio di **gradualità** e di **proporzionalità** rispetto alla gravità delle Violazioni del Modello. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione deve considerare:

- la gravità della Violazione;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario.

Per maggiori indicazioni si veda il documento SD231 che definisce le **Tipologie di Violazione del Modello**.

7.3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari relativi al personale dipendente derivanti da qualsiasi **Violazione del Modello** come sopra definita (cfr. par. 2 – Terminologia)

Le sanzioni nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

Per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si prevedono le seguenti sanzioni:

- **rimprovero verbale**
- **rimprovero scritto**
- **multa non superiore a 3 ore di retribuzione**
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni**
- **licenziamento (con o senza preavviso)**

Le citate sanzioni sono variamente comminate, in base ai principi di gradualità e proporzionalità, in relazione alle specifiche Tipologie di Violazioni precisate nel **documento "Sistema Disciplinare" [SD231]**, elemento costitutivo del presente Modello.

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Silvelox Group S.p.A. valuta con estrema severità le Violazioni al presente Modello poste in essere da coloro che ricoprono il ruolo di vertici della Società e la rappresentano verso i dipendenti, i clienti, i

creditori, le Autorità di Vigilanza. La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.

L'Organo Amministrativo è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti dei soggetti che hanno commesso le Infrazioni.

In tale valutazione, l'Organo Amministrativo è coadiuvato dall'OdV.

Per le sanzioni applicabili si veda SD231.

7.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI DESTINATARI ESTERNI

Ogni significativa Violazione del Modello, nelle parti rispettivamente applicabili ai vari Destinatari Esterni (come previsto sub *Terminologia* - Destinatari Esterni, sopra par. 2) può determinare - secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti - la **risoluzione o il recesso** dai medesimi.

I contratti stipulati da Silvelox Group S.p.A. con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita **dichiarazione di conoscenza** dell'esistenza del Codice Etico e del Modello e dell'obbligo di attenersi alle prescrizioni di tali documenti, ove per loro applicabili (cfr. sopra, Terminologia – par. 2) , ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. CARATTERISTICHE GENERALI E FUNZIONI DELL'ODV

L'art. 6 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 231/2001 assegna le funzioni di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo ad un organo dell'Ente dotato di **autonomi poteri** di iniziativa e controllo, il cosiddetto **Organismo di Vigilanza**.

Nello specifico:

- l'**autonomia** come libertà di azione e di autodeterminazione. In relazione a tale requisito, si ritiene che l'Organismo di Vigilanza debba essere esonerato da mansioni operative che ne comprometterebbero l'attività di giudizio. L'OdV deve essere in grado di poter svolgere le proprie funzioni in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dell'Organo amministrativo. Il controllo effettuato da tale organismo deve essere, infatti, svolto anche nei confronti dell'Organo dirigente che lo ha nominato. I Modelli prevedono l'obbligo di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli. L'autonomia va, quindi, intesa anche come potere di accesso a tutte le informazioni utili ai fini dello svolgimento dell'attività di controllo;
- l'**indipendenza** – requisito non espressamente richiamato dal Decreto - quale condizione necessaria di non soggezione o di non sudditanza nei confronti della Società e del suo *management*;
- la **professionalità**, da intendersi come idoneità allo svolgimento delle funzioni assegnate dalla legge all'Organismo di Vigilanza. È necessario che l'OdV sia dotato di un insieme di conoscenze sia aziendali che giuridiche, in quanto la vigilanza sui Modelli e l'aggiornamento periodico degli

stessi richiedono una preparazione multidisciplinare. Sotto il profilo giuridico, si ritiene che l'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo comprenda il possesso di specifiche conoscenze in ambito penalistico, civilistico e societario;

- la **continuità d'azione**, intesa come incessante operatività dell'Organismo di Vigilanza. I codici di comportamento elaborati dalle associazioni di categoria richiedono lo svolgimento esclusivo e a tempo pieno di un'attività di monitoraggio sul Modello in caso di aziende di medie e grandi dimensioni.

Ai componenti dell'OdV è richiesto, in aggiunta al possesso di competenze professionali, il possesso di requisiti formali quali l'**onorabilità** e l'**assenza di conflitti di interesse**, in modo da garantire l'autonomia e l'indipendenza nell'espletamento delle loro funzioni. La scelta dei componenti dell'OdV non può prescindere da un'attenta analisi dello specifico contesto aziendale nel quale esso è chiamato ad operare, a partire dalle dimensioni e della complessità organizzativa dello specifico ente, nonché della delicatezza delle attività poste in essere.

8.2. COMPITI, REGOLE E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le funzioni ed i compiti dell'OdV sono definiti *ex lege* dall'art. 6 comma 1 lett. b) del Decreto.

Consistono nella:

⇒ **vigilanza** relativa a:

- **osservanza** del Modello in particolare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti e gap all'Organo Amministrativo;
- **funzionamento** del Modello, in termini di idoneità ed adeguatezza del medesimo, in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione e all'eventuale emersione di nuove Attività Sensibili;

⇒ **cura dell'aggiornamento** del Modello (in particolare, in caso di novità normative o modifiche aziendali significative).

Al fine di espletare detti compiti, l'OdV dovrà:

- monitorare ed interpretare la **normativa rilevante** e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando all'Organo Amministrativo le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di **aggiornamento e adeguamento** del Modello adottato;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche;
- segnalare all'Organo Amministrativo eventuali **notizie di violazione del Modello**;
- predisporre **relazioni informative periodiche** all'Organo Amministrativo;
- monitorare le iniziative volte alla **diffusione ed alla conoscenza** del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari.

Le modifiche e le integrazioni del Modello proposte dall'OdV nell'espletamento delle proprie funzioni sono rimesse alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo della Società, che potrà provvedervi del tutto autonomamente.

L'Organo Amministrativo approva annualmente la previsione delle spese per l'anno in corso nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente; l'OdV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- essere dotato di **poteri di richiesta ed acquisizione di dati**, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore della Società;
- essere dotato di **poteri di indagine, ispezione ed accertamento** dei comportamenti (anche mediante *audit* del personale con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello.

Tutta la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

8.3. NOMINA E CESSAZIONE DALL'INCARICO

I componenti dell'Organismo sono nominati con **delibera motivata dell'Organo Amministrativo**, che si pronuncia sulla sussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri.

Il mandato dell'OdV è, per prassi, non superiore a tre anni e i componenti possono essere revocati solo per giusta causa. I componenti sono rieleggibili per ulteriori mandati.

La nomina dei membri dell'OdV, così come la cessazione, deve essere resa nota a tutti i Destinatari del Modello a cura, o su impulso, dell'Organo Amministrativo tramite comunicazione via mail e/o in ogni altra forma ritenuta opportuna.

8.4. REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai fini del proprio funzionamento (a titolo esemplificativo, per la pianificazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture societarie nonché per la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri di analisi e l'esercizio di ogni altra attività attribuitagli), l'OdV - se in composizione collegiale, a maggioranza dei membri - redige ed approva un proprio Regolamento che, così come ogni suo successivo eventuale aggiornamento, viene reso noto all'Organo Amministrativo di Silvelox Group S.p.A.

8.5. RETRIBUZIONE, DOTAZIONI ED OPERATIVITÀ

La **retribuzione annuale** dei membri dell'OdV è determinata dall'Organo Amministrativo al momento della nomina e rimane invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

Per l'esercizio delle sue funzioni, l'OdV viene - inoltre - dotato di un **budget annuale di spesa** approvato sempre con delibera dell'Organo Amministrativo, rispetto al cui utilizzo l'OdV relaziona annualmente l'Organo Amministrativo

L'OdV può disporre direttamente di tale budget per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti. Detto budget può essere integrato, su motivata richiesta dell'OdV, per far fronte ad impreviste ed improcrastinabili esigenze (cfr. anche ODV231).

L'OdV avrà accesso al sistema informativo aziendale (rete, applicativi, ecc.) nel suo complesso e sarà dotato di un proprio indirizzo e-mail diretto (odv@silvelox.it) per meglio operare anche in un'ottica di protezione dei dati personali e di tutela della riservatezza, catalogazione ed invio/ricezione delle comunicazioni/segnalazioni.

9. ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

9.1. COMUNICAZIONI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire l'efficacia del Modello, la Società assicura un'ampia divulgazione del Modello stesso e un'adeguata formazione a tutti i Destinatari interessati.

Tutti i Destinatari del Modello hanno il **dovere di segnalare all'OdV la commissione di reati** nonché eventuali **condotte e/o prassi non in linea con le norme comportamentali previste dal Modello**, dal Codice Etico nell'ambito di propria competenza. Il mancato rispetto di tale dovere costituisce, a sua volta, una Violazione del Modello (cfr. sopra, anche in relazione alle sanzioni disciplinari).

Di conseguenza:

- deve essere trasmessa all'OdV notizia di procedimenti e/o atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli amministratori, a Dipendenti, Consulenti della Società o soggetti che coinvolgono o possano coinvolgere la Società;
- devono essere trasmesse all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati o, comunque, a comportamenti in generale non in linea con gli standard di cui al Modello;
- devono poi essere trasmesse all'OdV, a cura del dell'Organo Amministrativo e/o degli altri soggetti individuati nel *Documento - Flussi Informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza* le informazioni rilevanti precisate nel documento appena citato [FI], nonché nei singoli Protocolli Operativi.

9.2. LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DA PARTE DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le conseguenti attività ispettive, di segnalazione e di reportistica da porre in essere.

Eventuali provvedimenti sanzionatori saranno, comunque, adottati dai competenti organi e uffici della Società.

In ogni caso, salvo quanto previsto nel Regolamento dell'OdV:

- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza, che valuta le segnalazioni ricevute e le iniziative da attuare, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione nonché il presunto responsabile della violazione. L'Organismo deve motivare per iscritto la decisione di eventuale diniego all'indagine o archiviazione;
- le segnalazioni devono essere inviate in forma scritta;

- l'OdV procede nella gestione delle segnalazioni in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione assicurando, ove possibile, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

9.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire la piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza **comunica direttamente con l'Organo Amministrativo**.

Allo stesso modo, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite **reporting** diretto svolto **annualmente nei confronti dell'Organo Amministrativo** attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'attività di **reporting** deve essere documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

9.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE (CFR. PO-13) E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

Silvelox Group S.p.A. porrà in essere un'accorta formazione del personale sul Modello adottato, divulgandone l'informazione sullo stesso verso i Destinatari, differenziando le attività in base ai ruoli ricoperti dai Destinatari medesimo e al loro grado di coinvolgimento nelle Attività Sensibili (cfr., in merito, *Protocollo – Formazione 231*).

La formazione dei soggetti subordinati è di competenza dell'Organo Amministrativo e del Responsabile Amministrativo, in stretta cooperazione con i Responsabili di Area.

Gli strumenti, espressamente richiamati all'interno del Modello, che vengono utilizzati ai fini formativi sono l'effettuazione di corsi e successivi aggiornamenti e/o programmi di formazione **a partecipazione obbligatoria**.

La divulgazione del Modello è effettuata dai vertici esecutivi e deve raggiungere l'intera organizzazione allo scopo di rendere noti i principi di comportamento, gli *standard* e le procedure adottate.

Silvelox Group S.p.A. comunicherà l'avvenuta adozione del Modello a clienti e fornitori, consulenti e *partner* nonché l'obbligo di adeguamento al Codice Etico ed alle previsioni del Modello applicabili, mediante l'introduzione di un'apposita clausola contrattuale.

10. CROSS REFERENCE

La *Cross Reference* tra i reati specifici e la struttura documentale realizzata per impedire la commissione dei reati stessi è tenuta costantemente aggiornata e costituisce parte integrante del Modello.

D. Lgs. 231/2001	Documenti aziendali a supporto del MODELLO
------------------	--

Art. 24	CE231, MO231, PO-02, PO-03, PO-04
Art. 24-bis	CE231, MO231, PO-08
Art. 24-ter	CE231, MO231, PO-02, PO-03, PO-04, PO-05, PO-06, PO-07, PO-08, PO-09, PO-10, PO-11, PO-12
Art. 25	CE231, MO231, PO-02, PO-03, PO-04, PO-07, PO-12, PO-15
Art. 25-bis	CE231, MO231, PO-02, PO-06, PO-09
Art. 25-bis.1	CE231, MO231
Art. 25-ter	CE231, MO231, PO-02, PO-04, PO-06, PO-12
Art. 25-quater	P.I.
Art. 25-quater 1	P.I.
Art. 25-quinquies	CE231, MO231, PO-07, PO-08,
Art. 25-sexies	P.I.
Art. 25-septies	CE231, MO231, PO-10
Art. 25-octies	CE231, MO231, PO-02, PO-06
Art. 25-octies. 1	CE231, MO231, PO-02
Art. 25-novies	CE231, MO231, PO-08
Art. 25-decies	CE231, MO231, PO-06, PO-15
Art. 25-undecies	CE, MO231, PO-11, PO-14
Art. 25-duodecies	CE231, MO231, PO-07
Art. 25-terdecies	CE231, MO231, PO-08
Art. 25-quaterdecies	CE231, MO231, PO-12
Art. 4	CE231, MO231, PO-02, PO-03, PO-04, PO-05, PO-06, PO-07, PO-08, PO-09, PO-10, PO-11, PO-12, PO-15
Art. 25-quinquiesdecies	CE231, MO231, PO-02, PO-03, PO-04, PO-05, PO-06
Art. 25-sexiesdecies	CE231, MO231, PO-09
Art. 25-septiesdecies	N.A.
Art. 25-duodevicies	N.A.

SIGLA	DOCUMENTO AZIENDALE
Codice Etico (CE231)	Documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società
MO231	Documento che sintetizza i presidi funzionali a mitigare il rischio di commissione di Reati-Presupposto, si compone della Parte Generale e della Parte Speciale
Protocollo (PO - 01)	Individuazione dei soggetti apicali
Protocollo (PO - 02)	Flussi monetari e finanziari
Protocollo (PO - 03)	Rapporti con la p.a. e gestione delle verifiche ispettive
Protocollo (PO - 04)	Gestione della contabilità e redazione del bilancio
Protocollo (PO - 05)	Gestione della fiscalità
Protocollo (PO - 06)	Selezione e gestione dei rapporti con consulenti, fornitori e agenti
Protocollo (PO - 07)	Selezione e gestione del personale
Protocollo (PO - 08)	Utilizzo dei beni aziendali
Protocollo (PO - 09)	Presidi in materia doganale
Protocollo (PO - 10)	Gestione della Sicurezza sul lavoro
Protocollo (PO - 11)	Gestione rifiuti e rischio ambientale
Protocollo (PO - 12)	Spese di rappresentanza e degli omaggi
Protocollo (PO - 13)	Progetto formazione 231
Protocollo (PO - 14)	Gestione della Produzione e del Magazzino
Protocollo (PO-15)	Gestione del Contenzioso
Protocollo (PO-16)	Tutela del know- how aziendale
Protocollo	Whistleblowing