

SOGEIN Srl

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREDISPOSTO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

STATO DI REVISIONE DEL DOCUMENTO: Rev.6

Emesso da : ADL Andrea Rossi	Data : 26/04/2022
Verificato da : RSPD Chiara Corvaro	Data : 26/04/2022
Approvato da : CDA SOGEIN	Data : 28/04/2022

Data revisione : 28/04/2022

Indice

1.	TIPOLOGIA DEI REATI PRESUPPOSTO	6
2.	LA SOCIETA' SO.GE.IN. S.R.L	9
3.	DEFINIZIONE DEL CODICE ETICO RAPPORTO COL MODELLO ORGANIZZATIVO	9
4.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	10
5.	AREE A RISCHIO	10
5.1	Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio	11
5.2	Elementi fondamentali del procedimento decisionale	12
5.3	Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza	13
6.	SISTEMA DI CONTROLLI PREVENTIVI	14
7.	SELEZIONE, FORMAZIONE E INFORMATIVA	14
7.1	Formazione del personale	14
7.2	Selezione di collaboratori esterni e partner	15
7.3	Informazione e comunicazione	15
8.	ORGANISMO DI VIGILANZA	15
8.1	Organismo di vigilanza e flusso informativo	15
8.2	Requisiti e nomina dell'OdV	15
8.3	Durata	16
8.4	Compiti	16
8.5	Pianificazione delle attività	17
8.6	Rapporti informativi nei confronti degli Organi della SOGEIN	17
8.7	Coordinamento	18
9.	INFORMAZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
10.	SISTEMA DISCIPLINARE	18
11.	VERIFICHE PERIODICHE	19
12.	MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	19
13.	APPROVAZIONE DEL MODELLO	19

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” in applicazione di diversi Atti di diritto internazionale (Raccomandazione n. (88)18 del Consiglio d’Europa; Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri; Convenzione penale del Consiglio d’Europa di Strasburgo (27 gennaio 1999) sulla corruzione; Azione comune del Consiglio europeo 21 dicembre 1998 n. 733/98/GAI) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per taluni reati commessi, da amministratori o dipendenti nell’interesse o a vantaggio di SOGEIN. La norma prevede che a seguito di condanna degli amministratori o dei dipendenti SOGEIN sia chiamata a pagare con il suo patrimonio e con sanzioni interdittive dall’attività, e pubblicazione della sentenza. In una parola, vengono colpiti gli interessi dei soci, con conseguente possibile azione di responsabilità verso gli amministratori.

I reati considerati presupposto della responsabilità amministrativa dell’Ente sono numerosi, ma possono essere raggruppati in alcune categorie: corruzione e concussione, truffa aggravata ai danni dello stato, frode informatica ai danni dello stato, terrorismo o eversione dell’ordine, reati contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati societari, abusi di mercato, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o beni di provenienza illecita, autoriciclaggio, frode ed altri illeciti informatici o comunque concernenti le informazioni, violazione del Diritto d’Autore con strumenti telematici, reati contro l’ambiente, associazione per delinquere con o senza caratteristiche mafiose.

L’Art. 6 del Decreto prevede tuttavia una forma di **esonero** dalla responsabilità dell’ente qualora si dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Nonostante l’adozione di questi modelli sia facoltativa, non si può evitare di assumerne l’onere qualora l’ente voglia avvalersi dell’esimente e non esporsi a responsabilità per illeciti commessi da amministratori e dipendenti.

Più in dettaglio l’esonero dalla responsabilità agisce qualora SOGEIN provi che:

- l’organo dirigente di SOGEIN, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- è stato affidato ad un organismo di SOGEIN dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non vi è stata omessa o trascurata vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione di reati, i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni di SOGEIN in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

A titolo informativo si fa presente che la SOGEIN non risulta sia mai incorsa in contestazioni tali da far prefigurare la commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001. Il Modello adottato si ispira ai Documento di Indirizzo di AIAS (Associazione Italiana professionisti Ambiente e Sicurezza), del quale utilizza schemi e paragrafi. Il presente Modello Organizzativo è lo strumento gestionale descrittivo del sistema di cui SOGEIN si è dotato, e rinvia ad allegati, facenti parte integrante del Modello stesso, contenenti gli elementi fondamentali richiesti dal D.Lgs 231/01 per l'esonero dalla responsabilità della SOGEIN.

Definizioni

Aree a Rischio: Aree di attività nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Attività sensibili: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche solo potenziale, di commissione dei reati presupposto di cui al Decreto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

Codice Etico/Comportamentale: Codice etico/Comportamentale adottato dalla Società.

Consulenti: i soggetti controparti contrattuali della Società, quali ad es. fornitori, agenti, partner, liberi professionisti sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;

Collaboratori Esterni: tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società, ovvero agiscono per conto della stessa sulla base di specifici incarichi (ad esempio consulenti, fornitori, partner, agenti, concessionari, intermediari);

Compliance Officer o CO: l'organismo di vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, di natura monocratica, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo nonché al relativo aggiornamento per le Società del Gruppo che non optino per la nomina di un organismo di vigilanza, di natura collegiale.

Controllo interno: si intende la funzione e/o le persone incaricate di svolgere le attività di controllo interno attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti necessari o utili a verificare le attività della Società, a garanzia del raggiungimento degli obiettivi, sia quantitativi che qualitativi, attraverso metodologie corrette e trasparenti. Tale funzione si rapporta con l'Organismo di Vigilanza e relaziona direttamente il Consiglio di Amministrazione. Esso non ha poteri decisionali legati allo svolgimento dell'attività della società, né facoltà di destinare risorse economiche e finanziarie della società stessa. È una funzione indipendente alla quale tutte le strutture aziendali si possono rivolgere per la risoluzione dei problemi legati alla compliance e al rispetto delle regole interne della Società.

Destinatari: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società

Dipendenti: soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro interinale.

D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni

Enti: entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).

Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori e Dipendenti della Capogruppo.

Flussi Informativi: si intende il sistema di trasmissione di informazioni e dati, che hanno origine presso le Unità dell'organizzazione e sono destinate all'OdV, al fine di consentire a quest'ultimo di espletare

i propri compiti di vigilanza e controllo (salvo diversamente specificato).

Fornitori: i fornitori di beni e servizi non legati alla Società da vincoli societari ed i prestatori d'opera, di natura non intellettuale, non legati alla Società da vincoli di subordinazione, ivi inclusi i consulenti.

Gruppo: la Società principale e le altre società dalla medesima controllate

Interlocutori: ad esclusione dei Collaboratori, tutte le controparti contrattuali della Società, indifferentemente persone fisiche o giuridiche, quali fornitori, clienti e in generale tutti i soggetti verso o da parte dei quali la Società eroghi o riceva una qualunque prestazione contrattuale.

Linee Guida: le linee guida adottate da associazioni rappresentative degli enti per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001.

Linee guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al marzo 2014) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.

Modello: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Organismo di Vigilanza o O.d.V.: organismo interno e autonomo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

PA: Qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto (es. i concessionari di un pubblico servizio), nonché i membri degli Organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri.

Organi Sociali : i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. i Revisori dei Conti

Partner: le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).

Principio di legalità: l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Protocolli: Documenti definiti per ogni processo sensibile per la migliore focalizzazione delle aree di presidio rischio reato, strumenti di controllo (Manuale delle procedure, procedure informatiche, manuali operativi, etc.) adottati dalla Società per prevenire i reati ex D. Lgs. n. 231/2001, che sono parte integrante del Modello ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b).

PTPCT Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato dalla Società ai sensi della Legge 190/2012

Reati : i reati (presupposto) ai quali si applica la disciplina prevista dal d.lgs. 231/2001;

Società: la società alla quale si applica il Modello 231, che include gli Organi Sociali, il Direttore Generale, i dipendenti e tutti i Collaboratori Esterni;

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nominato, su proposta del Presidente, dal Comitato di gestione dell'Agenzia delle entrate-Riscossione, ai sensi della Legge 190/2012.

Segnalazione: si intende qualunque comunicazione all'OdV, o ad altri soggetti tenuti a riferire all'OdV, di comportamenti in contrasto con il Modello.

Soggetti in posizione apicale: ai sensi dell'art. 5, lettera a) del D. Lgs. n. 231/2001, si considerano tali le «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di SOGEIN o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso».

Sottoposti (o dipendenti): ai sensi dell'art. 5, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001, sono le «persone sottoposte alla direzione od alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti in posizione apicale)».

Stakeholders: i soggetti che hanno un interesse nei confronti della Società.

Strumenti di attuazione del Modello: Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, job description, policy, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.

Tracciabilità: si intende l'aspetto procedurale che prevede la dimostrazione, attraverso precise tracce documentali, dello svolgimento di un certo evento aziendale o di un processo decisionale

1. TIPOLOGIA DEI REATI PRESUPPOSTO

In funzione dell'attività della SOGEIN e della sua organizzazione produttiva la legge individua le seguenti tipologie di rischi, che risultano rilevanti per la responsabilità amministrativa della SOGEIN qualora gli stessi siano presenti e non siano stati oggetto di misure di prevenzione. In funzione della propria attività ed organizzazione produttiva la SOGEIN ha ritenuto rilevanti e a rischio commissione i seguenti:

- ❖ **art. 24, Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**
 - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico o della Comunità europea (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis-bis c.p.);
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter. c.p.);

- ❖ **art. 24-bis, Delitti informatici e trattamento illecito di dati**
 - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

- ❖ **art. 25, Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

- ❖ **art. 25-ter, Reati societari**
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
 - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
 - Corruzione tra privati con riferimento anche all'induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 2635 c.c.).

- ❖ **art. 25-septies, Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**
 - Omicidio colposo, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose gravi o gravissime, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590 c.p.).

- ❖ **art. 25-octies, Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**
 - Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c. p.) [aggiunto dall'art. 3, c. 5, lett. a) e b), L. 15/12/2014 n. 186].

- ❖ **art. 25-novies, Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (L. 633/41)**
 - Duplicare abusivamente per trarne profitto, importare, distribuire, vendere, detenere, concedere in locazione programmi per elaboratore (*Art. 171 -bis*);
 - Duplicare, riprodurre, trasmettere o diffondere in pubblico abusivamente un'opera d'ingegno, letteraria, scientifica, didattica, musicale, multimediale (*Art. 171 ter*);

- ❖ **art. 25 decies, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

- ❖ **art. 25 undecies, Reati ambientali**
 - Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [aggiunto dall'art. 1, c. 8, L. 22.05.2015 n. 68];
 - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [aggiunto dall'art. 1, c. 8, L. 22.05.2015 n. 68];
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.) [aggiunto dall'art. 1, c. 8, L. 22.05.2015 n. 68];
 - Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.) [aggiunto dall'art. 1, c. 8, L. 22.05.2015 n. 68];
 - [aggiunto dall'art. 1, c. 8, L. 22.05.2015 n. 68];
 - Danneggiamento di habitat (Cod. Pen. art. 733-bis);
 - Reati previsti dal D.Lvo 3 aprile 2006, n. 152 (T.U. ambientale): attività indicate in allegato VIII della Parte II, Titolo III (art. 29-quatuordecies);
 - Scarichi e reflui (art. 137);
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256);
 - Bonifica dei siti (art. 257);
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258);
 - Traffico illecito di rifiuti (art. 259);
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260);
 - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI (art. 260-bis);
 - Autorizzazioni (art. 279);

- ❖ **Art. 25-quinquiesdecies, Reati tributari.**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- Occultamento o distruzione di documenti contabili
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte



2. LA SOCIETA' SO.GE.IN. S.R.L

Indirizzo sede sociale:

VIA CIMABUE 11/3, 60019 SENIGALLIA (AN), ITALIA

Denominazione e Indirizzo dei siti operativi:

VIA CIMABUE 11/3, 60019 SENIGALLIA (AN), ITALIA

VIA PIO IX, 09032 ASSEMINI (CA) ITALIA

VIA P.UMBERTO 74 96011 AUGUSTA (SR) ITALIA

STRADA STATALE IONICA 106, 74100 TARANTO (TA) ITALIA

VIA ROMA 14, 85050 MARSICOVETERE (PZ), ITALIA

VIALE C.MARX N. 153/2 CAP 00156 ROMA,ITALIA

Attività, Prodotti e servizi

SERVIZI DI CONSULENZA SU SALUTE E SICUREZZA NEI CANTIERI INCLUSA DIREZIONE E SUPERVISIONE LAVORI

ANALISI DI RISCHIO INDUSTRIALE

PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI ATTIVITA' DI FORMAZIONE DEI LAVORATORI,

PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI DI RETI E DI IMPIANTI DI TRASPORTO E

DISTRIBUZIONE DI GAS METANO

PROGETTAZIONE, RICERCA E SVILUPPO ICT

INTERMEDIAZIONE DI PRODOTTI AGROINDUSTRIALI

Sistema di *corporate governance* della Società:

- CdA
- Collegio Sindacale
- OdV "231"

Stuttura organizzativa funzionale

- Organigramma (Allegato1)
- Responsabili di funzione e Riskowner Vedi Organigramma

3. DEFINIZIONE DEL CODICE ETICO RAPPORTO COL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'adozione del **Codice Etico** rappresenta un elemento essenziale del sistema di prevenzione dei reati. Tale codice, voluto e approvato dal massimo vertice aziendale, raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, prevedendo sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni.

La struttura minima prevede:

- SOGEIN ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui esso opera
- ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima e congrua

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato dalla SOGEIN, contenente i principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori (P.A., soci, dipendenti,...) e dei relativi documenti attuativi. Sotto tale profilo infatti:

- Il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di deontologia che SOGEIN riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti;
- I documenti attuativi del Codice Etico, utilizzati per la gestione tecnico/economica di SOGEIN, sviluppano operativamente i principi contenuti nello stesso;

- Il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio della SOGEIN, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo. Il Modello specifica le regole che devono essere rispettate al fine di costituire una forma di esonero di responsabilità di cui al D.Lgs 231/2001.

4. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato, nonché di attività di vigilanza, verifica e controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate nel Decreto e per le quali sia stato valutato come effettivamente presente il rischio di commissione.

Pertanto, previa individuazione delle “Aree di attività a rischio” e conseguente proceduralizzazione delle attività che in esse sono svolte, viene effettuata la **analisi dei rischi potenziali**, che considera le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali così come individuate nel passaggio precedente. Si procede quindi con l’individuazione delle attività/processi/mansioni esposti al rischio di commissione di uno dei reati previsti nel decreto (*N.B. l’introduzione dei reati inerenti la materia antinfortunistica ha avuto come conseguenza l’estensione a tutte le aree e a tutte le attività dell’obbligo di valutazione del rischio, anche se ciò non significa che tutti i reati presupposto rappresentino rischi presenti, la cui commissione il Modello deve preoccuparsi di prevenire*) con l’obiettivo di strutturare il Modello in funzione delle seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della SOGEIN nelle aree di “attività a rischio”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, con conseguenze non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della SOGEIN;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fermamente condannate dalla SOGEIN in quanto, anche laddove la SOGEIN ne traesse apparentemente vantaggio, le stesse sono comunque contrarie alla legge ed ai principi etico-sociali cui la SOGEIN intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale e perseguite mediante il sistema disciplinare di cui al capitolo 9;
- consentire alla SOGEIN, grazie ad un’azione di monitoraggio sulle “aree di attività a rischio”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;
- assicurare il Trattamento dei Dati coerente con le finalità del Codice Etico e con le esigenze di vigilanza, verifica e controllo sull’applicazione del Modello Organizzativo, nel rispetto del T.U. D.Lgs 196/03 e del GDPR 2016/679 sulla Sicurezza dei Trattamenti.

Altri punti fondamentali del Modello sono:

- l’attività di sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l’attribuzione all’Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.

5. AREE A RISCHIO

Alla luce del capitolo precedente, con l'individuazione dei reati ipotizzabili per l'attività della SOGEIN, i suoi dirigenti hanno analizzato le attività che vengono svolte all'interno della SOGEIN stesso ed hanno individuato come aree potenzialmente a rischio quelle relative agli atti strumentali allo svolgimento delle attività connesse ai reati individuati nel capitolo 3 ed in particolare atti e procedure volti all'ottenimento, alla gestione e alla rendicontazione di:

- Finanziamenti strumentali all'applicazione delle Leggi sulla formazione del lavoro ed in genere agli adempimenti previsti dall'applicazione delle leggi sulla Sicurezza e Salute sul Lavoro, finanziamenti di incentivazione all'occupazione e simili;
- Finanziamenti strumentali all'applicazione delle Leggi sulla sicurezza delle macchine e delle attrezzature di lavoro;
- Sistemi di Gestione adottati ed ottenimento delle relative certificazioni;
- Finanziamenti per la cessione dei diritti di copyright;
- Finanziamenti per l'acquisto di pubblicazioni;
- Prestazioni di servizi, compresa la formazione, o di forniture erogate nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- Partecipazione a gare o procedure selettive finalizzate a individuare i contraenti ammessi ad erogare le suddette prestazioni di servizi o forniture alla Pubblica Amministrazione;
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione in genere, ed in particolare istanze per l'ottenimento di concessioni, autorizzazioni, licenze, nulla osta, pareri, accreditamenti o altri atti amministrativi nell'ambito di procedimenti concessori o autorizzatori, ivi compresi quelli che contemplano l'assenso tacito basato sul silenzio-assenso;
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione volti ad ottenere l'erogazione o l'accelerazione di pagamenti, ancorché dovuti;
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione per il pagamento di sanzioni pecuniarie;
- Adempimenti in materia di protezione del Diritto d'Autore – leggi sul Copyright – e di contrasto ai delitti contro l'industria e il commercio;
- Adempimenti fiscali e previdenziali a carico della SOGEIN;
- Adempimenti previsti dall'applicazione delle leggi;
- Adempimenti previsti per il corretto uso dei mezzi informatici della SOGEIN;
- Adempimenti necessari per l'ottemperanza alle normative antimafia e antiriciclaggio, in particolare in materia di pagamenti.

L'integrazione delle suddette aree di attività a rischio potrà essere disposta dal Consiglio Direttivo, su eventuale indicazione dell'Organismo di Controllo, il quale individuerà le relative ipotesi e definirà gli opportuni provvedimenti operativi.

5.1 Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio

La SOGEIN ha individuato le aree a rischio per le quali è necessario dotarsi di strumenti gestionali ed organizzativi nella logica del "*Miglioramento continuo*" e della gestione sistemica delle attività ai fini del contrasto ai reati ipotizzati come possibili, con l'obiettivo di aumento della produttività e della qualità dei servizi e prodotti erogati.

I Modelli gestionali e le Procedure di sistema adottati vengono comunicati al personale dipendente, cui è chiesto l'impegno prioritario a partecipare alle relative attività formative e di aggiornamento, ed a comunicare ai propri referenti, come individuati dal Modello organizzativo, le anomalie o problematiche di cui vengono a conoscenza nello svolgimento delle loro attività.

Fermo restando l'impegno alla puntuale applicazione dei Modelli e Procedure adottati, a tutto il personale della SOGEIN (amministratori, dirigenti, dipendenti) in via diretta, e a carico dei collaboratori esterni e partner, in via contrattuale, è fatto obbligo di tenere le seguenti condotte:

- evitare comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (Artt. 24 e 25 del Decreto);

- evitare comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- comunicare le notizie di “Non Conformità” al Modello Organizzativo ed alle Procedure adottate per contrastare i reati ipotizzati, utilizzando gli strumenti e le modalità previsti per tali comunicazioni;
- evitare di sottrarsi o non partecipare assiduamente alle attività di formazione e/o di aggiornamento;
- ottemperare alle disposizioni di sicurezza e salute sul lavoro e di tutela ambientale;
- ottemperare alle disposizioni sul trattamento dei dati riferiti ai reati ipotizzati nel modello adottato.

I Sistemi gestionali adottati per il contrasto ai reati individuati come possibili devono essere mantenuti e puntualmente aggiornati a cura dei Responsabili dell’Organizzazione, e sottoposti a verifiche sistematiche.

La violazione delle disposizioni impartite in applicazione del presente Modello comporta obbligo di comunicazione da parte di chiunque ne venga a conoscenza e la successiva applicazione delle sanzioni previste dal Codice disciplinare della SOGEIN.

Nell’ambito dei suddetti comportamenti si richiamano esplicitamente i disposti del **Codice Etico** in All. 1.

5.2 Elementi fondamentali del procedimento decisionale

L’Alta direzione della SOGEIN provvede alla “Valutazione dei Rischi” nei settori individuati come pertinenti con l’attività svolta, ed assume le soluzioni più opportune per il contrasto ai reati connessi.

La SOGEIN privilegia l’adozione di Sistemi di Gestione, laddove esistenti ed applicabili, in assenza dei quali vengono comunque formalizzate “Linee Guida” per l’organizzazione delle attività, supportate da Procedure mirate.

Gli strumenti predisposti sono comunque strutturati sui seguenti punti:

Per ogni operazione a rischio occorre dare debita evidenza. A tal fine il Direttore Generale o un dirigente da questi incaricato, è tenuto a individuare, o, in assenza, a nominare il soggetto (il Responsabile della Pratica) responsabile per l’operazione in questione. Il Responsabile:

- diviene il soggetto referente e responsabile dell’operazione a rischio;
- è responsabile in particolare dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i portatori di interesse nell’ambito del procedimento da espletare.

Per ogni operazione a rischio deve essere richiamata dal Responsabile della pratica la pertinente documentazione, se obbligatoria per legge e pertinente con la pratica stessa, e si richiama qui espressamente il Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e Salute sul Lavoro: in mancanza di un esplicito obbligo di legge, egli redigerà comunque una apposita Scheda, da tenere aggiornata nel corso dello svolgimento dell’attività dalla quale risulti:

1. La decisione dell’operazione a rischio;
2. I soggetti interessati alla procedura o al processo che forma oggetto dell’operazione o di cui l’operazione è parte;
3. La propria attestazione di essere pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento dell’operazione e di non essere incorso nei reati considerati dal Decreto;
4. Il nome di eventuali altri soggetti cui il Responsabile, ferma la propria responsabilità, abbia sub-delegato alcune funzioni, con evidenziazione della loro posizione nella SOGEIN;

5. La dichiarazione degli eventuali sub-delegati di essere a conoscenza degli adempimenti necessari e degli obblighi relativi e di non essere mai incorsi nei reati previsti dal Decreto;
6. L'indicazione delle principali iniziative e dei principali adempimenti svolti nell'espletamento dell'operazione;
7. L'indicazione di eventuali collaboratori esterni incaricati di assistere la SOGEIN nella esecuzione delle procedure;
8. Altri elementi e circostanze attinenti all'operazione a rischio (ad esempio i movimenti di denaro effettuati o da effettuare nell'ambito della procedura, se a lui noti).

Il Direttore Generale o il dirigente competente forniranno al Responsabile della pratica un documento, da allegare alla predetta Scheda, dal quale risultino:

1. Le motivazioni che hanno portato alla scelta dei collaboratori esterni, gli elementi di verifica assunti sui requisiti degli stessi, il tipo di incarico conferito, il corrispettivo riconosciuto, eventuali condizioni particolari applicate;
2. La dichiarazione rilasciata dai suddetti collaboratori esterni, da cui risulti che gli stessi sono pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento dell'operazione;
3. L'indicazione di eventuali partner individuati per una partecipazione congiunta alla procedura (con l'indicazione delle motivazioni che hanno portato alla scelta di tali partner e degli elementi di verifica assunti sui requisiti dei partner stessi);
4. La dichiarazione rilasciata dai suddetti partner, da cui risulti che le parti si danno pienamente atto del reciproco impegno ad improntare i comportamenti finalizzati all'attuazione dell'iniziativa comune per il rispetto del Codice Etico della SOGEIN.

Il Responsabile della Pratica dovrà in particolare tenere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la Scheda stessa e i documenti ad essa eventualmente allegati, curandone l'aggiornamento nel corso dello svolgimento della procedura, per un pronto inoltro allo stesso OdV in caso di richiesta.

5.3 Istruzioni e verifiche dell'Organismo di Vigilanza

E' compito dell'Organismo di Vigilanza:

- a. Curare l'emanazione e l'aggiornamento di eventuali istruzioni scritte relative a:
 - una compilazione omogenea e coerente della Scheda e/o dei Documenti di riferimento;
 - gli atteggiamenti da assumere nell'ambito delle attività a rischio e, in genere nei rapporti da tenere nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- b. Verificare periodicamente il sistema delle deleghe, raccomandando modifiche ove il Responsabile della Pratica o i suoi sub-delegati non abbiano qualifiche corrispondenti ai poteri di rappresentanza loro conferiti;
- c. Verificare periodicamente la validità di eventuali procedure finalizzate:
 - all'osservanza da parte dei destinatari delle disposizioni del Decreto;
 - alla possibilità della SOGEIN di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
 - all'attuazione dei meccanismi sanzionatori (ivi compreso il recesso dal contratto nei riguardi di partner o di collaboratori esterni) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;

d. Introdurre controlli e accorgimenti in grado di monitorare le risorse finanziarie della SOGEIN, e suscettibili di rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati di maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

6. SISTEMA DI CONTROLLI PREVENTIVI

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente siano ridotti ad un livello accettabile. Il sistema di controllo qui delineato con valenza generale va studiato e adattato di volta in volta alle singole aree di rischio, proprio perché è importante dimostrare che si è fatto il possibile per ridurre il rischio ad un livello "accettabile".

Vediamo ora le singole voci.

1. Definite le aree a rischio e linee guida del comportamento aziendale, viene poi formalizzato il sistema organizzativo nel quale sono chiaramente identificate le responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e le descrizioni dei compiti in capo a ciascuno.
2. In funzione dei reati specifici cui la singola area di rischio è esposta, è necessario redigere procedure manuali ed informatiche che permettano di regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo: questa attività costituisce la Parte Speciale del M.O. e deve essere progettata per ciascuna area di rischio. Affinché la Vigilanza sia efficace, è necessario ispirarsi a determinati principi quali:
 - *Ogni operazione, transazione, azione, deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;*
 - *Nessuno può gestire in autonomia un intero processo;*
 - *Deve essere prodotta e mantenuta per un tempo congruo la documentazione dei controlli effettuati.*
3. Le procedure vengono formalizzate, ufficializzate e comunicate a tutti i livelli aziendali. Tali regole rappresentano il completamento delle procedure già attive in azienda che vengono integrate con clausole e indicazioni che permettano all'azienda di operare conformemente alla normativa. Devono inoltre consentire la "tracciabilità" del processo decisionale identificando:
 - le attività di controllo atte a prevenire il rischio reato;
 - i soggetti coinvolti con l'attribuzione di specifici ruoli e responsabilità sia operative che di vigilanza;
 - i moduli operativi che documentano le decisioni prese.
4. Inquadrate le responsabilità e i processi aziendali si definiscono i poteri autorizzativi, di firma e decisionali in funzione delle responsabilità individuate e prevedendo, ove necessario, chiari limiti ai campi decisionali e di spesa.

7. SELEZIONE, FORMAZIONE E INFORMATIVA

7.1 Formazione del personale

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dal Responsabile della Funzione Risorse Umane in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

1. Personale direttivo e/o con funzioni di rappresentanza dell'Ente: seminario iniziale esteso di volta in volta ai nuovi assunti; seminario di aggiornamento annuale, se necessario; informativa nella lettera di assunzione per i nuovi assunti; circolari di aggiornamento quando necessario; consegna del Codice Etico, del presente Modello e del documento "Struttura organizzativa".
2. Altro personale: informativa nella lettera di assunzione per i nuovi assunti; circolari di aggiornamento quando necessario; consegna del Codice Etico del presente Modello e del documento "Struttura organizzativa".

3. Tutto il personale: formazione di base e per i rischi specifici come da Procedure di formazione per la Sicurezza e Salute sul Lavoro e per il Trattamento Dati, nel rispetto dei disposti dei rispettivi T.U.

7.2 Selezione di collaboratori esterni e partner

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza potranno essere individuati appositi criteri di valutazione per la selezione di fornitori, rappresentanti, agenti, consulenti e simili (collaboratori esterni) nonché di partner con cui la SOGEIN intenda mantenere rapporti continuativi e/o stipulare una qualunque forma di partnership (joint-venture, consorzio, ecc..) e destinati a cooperare con la SOGEIN nell'espletamento delle attività a rischio. Questi collaboratori esterni saranno informati sulle politiche della SOGEIN e sulle procedure adottate sulla base del presente Modello e del Codice Etico.

7.3 Informazione e comunicazione

Il Codice Etico e gli elementi di interesse specifico del Modello Organizzativo adottato dalla SOGEIN devono essere comunicati a tutti i Portatori di interesse – Dipendenti, Clienti, Fornitori, Collaboratori, ecc. – attraverso Procedure consolidate e nel rispetto dei disposti del T.U. sulla *Privacy*.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Organismo di vigilanza e flusso informativo

L'adozione di un modello organizzativo richiede la corretta vigilanza sulla efficacia ed adeguatezza del modello stesso, e questo presuppone un **sistema di controllo e gestione** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità. Funzionale a questo è la definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevate e le procedure di verifica interna che possono avvalersi di un efficiente sistema di **reporting** che garantisca un'informazione costante in merito ad eventi che potrebbero portare alla commissione di reati. Vengono quindi identificate le aree da monitorare e con quali modalità, al fine di elaborare strumenti utili alla raccolta e valutazione delle informazioni.

Il flusso informativo richiede la **collaborazione dei dipendenti** e il **trattamento dei dati** controllato e pianificato, cose queste ottenibili attraverso una adeguata comunicazione a tutti i livelli aziendali e la corrispondente formazione del personale in merito ai principi ispiratori dell'azienda, in conformità a quanto disposto dalla SOGEIN ai sensi della vigente normativa, il D.Lgs 196/03, la cd. *Privacy* e il *Regolamento Europeo 2016/679*. Le informazioni vengono trasmesse ed analizzate dall'**Organismo di vigilanza** cui viene affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e curarne l'aggiornamento.

Il modello adottato prevede il dovere per ciascun dipendente di dare all'OdV tutte le informazioni che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni con particolare riferimento alla commissione dei reati e ai comportamenti non in linea con il codice etico. Nello stesso tempo ai sensi della vigente normativa, L. 179/2017, c.d. Whistleblowing, è assicurata piena libertà per i dipendenti e per i portatori d'interesse dell'ENTE di rivolgersi all'OdV per segnalare le violazioni del modello o altre irregolarità anche in forma anonima e senza ritorsioni.

8.2 Requisiti e nomina dell'OdV

L'**Organismo di Vigilanza** di SOGEIN Srl di cui all'art. 6 del Decreto si compone di un numero di 2 membri, è stato individuato e nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. La scelta dei componenti è stata determinata, oltre che dalla professionalità, dagli ulteriori requisiti di autonomia, indipendenza e continuità di azione che si richiedono per la funzione loro assegnata.

Nello specifico devono possedere i seguenti requisiti etico soggettivi:

- "Indipendenza mentale e formale" come definita dalla Convenzione Europea nella raccomandazione del 16 maggio 2002;
- Autonomia finanziaria, reddituale e patrimoniale rispetto all'ammontare del compenso percepito per l'incarico di membro dell'O.d.V. conferito dall'Ente, nel senso che detto compenso non potrà essere superiore al 15% del totale complessivo dei redditi lordi annui dichiarati dal membro dell'O.d.V. detta autonomia finanziaria sarà autocertificata dal membro dell'O.d.V. contestualmente all'accettazione di detto incarico.

.Sono incompatibili con la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- gli amministratori dotati di deleghe operative o che siano direttamente o indirettamente soci di SOGEIN ed i loro familiari;
- chi abbia riportato una sentenza di condanna ovvero una sentenza di applicazione della pena ex art. 444 e ss. c.p.p., passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001, nonché per reati in materia fiscale-tributaria.
- chiunque si trovi in situazioni di incompatibilità previste da specifiche leggi o Regolamenti

Il componente dell'Organismo di Vigilanza ha dichiarato al momento della sua nomina, con apposita dichiarazione scritta, *"di non trovarsi in condizioni di incompatibilità con la carica in ragione dei requisiti di cui sopra e, comunque, deve comunicare, ai fini delle opportune valutazioni, la pendenza di procedimenti penali a suo carico ovvero di procedimenti già definiti con sentenza di condanna o di "patteggiamento" anche per reati diversi da quelli di cui al D.lgs 231/01 Il componente deve, altresì, dare tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione dell'eventuale sopravvenienza di cause di incompatibilità"*.

8.3 Durata

I componenti dell'OdV restano in carica per un periodo di 3 (tre) esercizi, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e sono rieleggibili.

Le funzioni di componente dell'OdV non sono in alcuna misura delegabili. E' fatta salva la facoltà di presentare le dimissioni e di rinunciare all'incarico. L'incarico è rinnovabile.

La revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire solo per giusta causa e con decisione motivata del Consiglio di Amministrazione.

8.4 Compiti

All'Organismo di Vigilanza della SOGEIN, oltre ai compiti già descritti nei punti 6.3 e 8.2, sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplati nel Decreto;
- valutare la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- suggerire l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o all'evoluzione della normativa di riferimento;
- raccogliere tutte le informazioni necessarie in merito ad eventuali condotte illecite nonché effettuare indagini apposite per l'accertamento di possibili violazioni e definire le sanzioni applicabili alla fattispecie in linea con il Sistema disciplinare approvato dalla SOGEIN.

8.5 Pianificazione delle attività

Nel rispetto delle funzioni indicati all'art. 2) l'OdV, in totale autonomia, nella pianificazione della propria attività definisce di volta in volta i criteri di selezione ed i programmi di verifica relativamente alle operazioni e/o ai processi da analizzare, per quelle attività e/o aree cosiddette "a rischio reato". Tale pianificazione dovrà essere documentata da apposito verbale da redigersi per ciascun esercizio e in cui saranno individuato il calendario delle verifiche la cui periodicità sarà decisa dal Presidente, ma in ogni caso non inferiore al bimestre. In presenza di figure professionali esterne a cui l'OdV può ricorrere, sarà cura del Presidente (art. 5) comunicare la natura, gli obiettivi e le metodologie di verifica da utilizzare per svolgere il mandato loro attribuito dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora uno qualsiasi dei membri dell'OdV venga in possesso di informazioni pertinenti le proprie funzioni che possa richiedere lo svolgimento di verifiche suppletive rispetto a quelle previste nella normale attività, o comunque ritenga utile l'effettuazione di una determinata indagine, i criteri e le procedure di esame di quel determinato evento devono essere concordati collegialmente e devono essere documentati in apposito verbale.

L'OdV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- disporre di mezzi finanziari (art.8) adeguati per lo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello;
- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore di SOGEIN;
- essere dotato di poteri di indagine, di AUDIT, di ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione 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.

Su un piano più strettamente operativo l'Organismo di Vigilanza applica il proprio **Regolamento** cui si rinvia per le procedure di controllo, il coordinamento con le varie funzioni aziendali, la programmazione delle attività.

8.6 Rapporti informativi nei confronti degli Organi della SOGEIN

L'OdV riferisce, in merito all'attuazione del modello e al suo sviluppo:

- In via continuativa, per iscritto mediante apposita casella e-mail, o tramite il portale appositamente predisposto, al CDA e/o al Collegio Sindacale a seguito di eventuali segnalazioni ricevute da parte dei destinatari del Modello Organizzativo o eventuali lacune particolarmente gravi riscontrate nelle operazioni di verifica;
- su base trimestrale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante trasmissione via e-mail del report circa l'attività di verifica svolta;
- annualmente, in occasione della data di approvazione del progetto di Bilancio di SIMAM sullo stato di attuazione del Modello, evidenziando le attività di verifica e di controllo compiute, l'esito di dette attività, le eventuali lacune del Modello emerse, i suggerimenti per le eventuali azioni da intraprendere. In tale occasione presenterà altresì il piano annuale delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione della SOGEIN, che può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

8.7 Coordinamento

Per garantire un più efficace funzionamento dei propri lavori, qualora i ruoli dei membri dell'OdV non siano già stati formalizzati da SOGEIN, l'OdV procede, fra i suoi componenti, alla nomina di un membro con funzioni di Presidente e di un membro con funzioni di Segretario.

Il Presidente assente o impossibilitato è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro più anziano per età.

Il Presidente svolge funzioni di supervisione e cura gli aspetti di coordinamento e di organizzazione dell'attività da svolgere.

9. INFORMAZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La SOGEIN adotta ed organizza un adeguato sistema di comunicazione da e verso l'OdV gestito ai sensi della normativa vigente sulla cd. *Privacy* ed adeguatamente protetto, basato su un Portale informatico, sviluppato da SOGEIN medesima, ed espressamente dedicato a questa funzione.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza la documentazione prescritta nei punti 4.1 e 4.2 del Modello secondo le modalità ivi contemplate e nel rispetto delle Procedure interne per il Trattamento Dati/*Privacy*. Oltre alle informazioni di cui sopra debbono obbligatoriamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni riguardanti:

- provvedimenti o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evince lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvisi di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti interni predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni, *quasi* incidenti o *quasi* infortuni che possano esporre la SOGEIN al rischio di reato;
- le informazioni relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- Le relazioni di AUDIT e/o di verifica ispettiva effettuate sui modelli e sui Sistemi di Gestione, adottati anche per il contrasto ai reati ipotizzati, con le decisioni assunte in sede di "riesame della Direzione".

10. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini di garantire una efficace applicazione del Modello è stato predisposto un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla SOGEIN in piena autonomia indipendentemente dalle effettive conseguenze delle condotte stesse.

Il Sistema Disciplinare è riportato nell'Allegato 4.

11. VERIFICHE PERIODICHE

Almeno una volta all'anno l'Organismo di Vigilanza procede a:

- verificare le attività di maggiore rilevanza sviluppate dalla SOGEIN in aree di attività a rischio;
- verificare l'effettivo funzionamento del presente Modello;
- esaminare tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno;
- esaminare gli eventi considerati rischiosi;
- verificare la consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto.

Come esito della verifica verrà stilato un rapporto da parte dell'Organismo di controllo che evidenzia eventuali manchevolezze e suggerisca le azioni da intraprendere.

12. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Modifiche ed integrazioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza può tuttavia intervenire sui necessari aggiornamenti del Modello, dando indicazioni specifiche anche in assenza di novità legislative.

13. APPROVAZIONE DEL MODELLO

Il presente modello è stato adottato dal *Consiglio di Amministrazione (o analogo organo di vertice)* della SOGEIN con delibera del.....e successivamente aggiornato con delibera del.....(*in caso di successivo aggiornamento*).

Allegati

1. ORGANIGRAMMA
2. CODICE ETICO
3. PARTE SPECIALE M.O.G.
4. SISTEMA DISCIPLINARE
5. DELIBERA DI ADOZIONE DEL M.O.
6. TRATTAMENTO DATI PRIVACY- SSL
7. ACCESSI AL PORTALE PER IL FLUSSO INFORMATIVO ODV