



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Decreto Legislativo n. 231/2001

MODELLO ORGANIZZATIVO

SOMAT S.p.A.



MODELLO ORGANIZZATIVO

STORICO DELLE REVISIONI DEL DOCUMENTO		
REV.	DATA	DESCRIZIONE
0	14-07-14	Prima emissione
1	23-02-18	Revisione generale documento
2	14-10-21	Aggiornamento normativo alle seguenti disposizioni: D.lgs. n. 21/2018; Legge 9 gennaio 2019, n. 3; Legge 3 maggio 2019, n. 39; Legge 21 maggio 2019, n. 43; Legge 19 dicembre 2019, n. 157 di conversione, con modificazioni, del Decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124.



INDICE

1	Descrizione del quadro normativo	5
1.1	Premessa	5
1.2	Fattispecie di reato.....	5
1.3	Apparato sanzionatorio.....	7
1.4	Autori del Reato.....	9
1.5	L'interesse o il vantaggio per le società.....	9
1.6	Modelli di organizzazione e di gestione.....	10
1.7	Le Linee Guida di Confindustria	12
2	Il Modello di Organizzazione e Gestione di Somat.....	16
2.1	Somat S.p.A.....	16
2.2	I rapporti infragruppo.....	17
2.3	Elementi costitutivi del "Modello" di Somat	17
3	L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001	20
3.1	L'Organismo di Vigilanza	20
3.2	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza in Somat	21
3.3	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	23
3.4	Flussi informativi obbligatori verso l'Organismo di Vigilanza.....	24
3.4.1	Conservazione di informazioni e documenti.....	26
3.5	Sistema di whistleblowing e tutela degli autori di segnalazioni.....	26
3.5.1	Raccolta e conservazione delle segnalazioni.....	27
3.6	Rapporti informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	27
4	Diffusione e conoscenza del Modello Somat	29
4.1	Formazione ed informazione del personale aziendale.....	29
4.1.1	Comunicazione iniziale.....	29
4.1.2	Formazione continua	30
4.2	Informazione dei clienti, fornitori e dei partner commerciali.....	30
5	SISTEMA DISCIPLINARE.....	31



MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1	Principi generali	31
6	Adozione del Modello Somat	32
6.1	Approvazione, modifica ed integrazione del Modello	32
7	Le Parti Speciali del Modello.....	33
7.1	La struttura.....	33
7.2	I destinatari	33
7.3	Regole generali	34

ALLEGATI

- 1) Parte Speciale A "Reati contro la Pubblica Amministrazione" e il "Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria"
- 2) Parte Speciale B "Delitti informatici e trattamento illecito dei dati", "Delitti in violazione del diritto d'autore"
- 3) Parte Speciale C "Reati Societari"
- 4) Parte Speciale D "Delitti contro la personalità individuale" e il "Reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"
- 5) Parte Speciale E "Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"
- 6) Parte Speciale F "Reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro"
- 7) Parte Speciale G "Reati ambientali"
- 8) Parte Speciale H "Reati tributari"
- 9) Parte Speciale I "Delitti di criminalità organizzata"
- 10) Sistema disciplinare



1 Descrizione del quadro normativo

1.1 Premessa

Nel settembre del 2000 il legislatore italiano ha delegato il Governo a adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità degli enti organizzati tra i quali le persone giuridiche e le società.

Tale disciplina è stata introdotta nel nostro ordinamento con la promulgazione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il "D.lgs. 231/2001" o "Decreto") che ha sancito l'introduzione della responsabilità "amministrativa" degli enti associativi (società, consorzi, altre entità fornite e prive di personalità giuridica, associazioni) dipendente dalla commissione – o dalla tentata commissione – di talune fattispecie di reati (c.d. "reati-presupposto") da parte di un esponente dell'ente nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

Questa nuova forma di responsabilità viene accertata nell'ambito di un processo penale che, nell'ipotesi in cui l'ente venga riconosciuto "colpevole", può concludersi con una sentenza di condanna che comporta l'applicazione all'ente di sanzioni sia pecuniarie che interdittive (applicabili anche in via cautelare), oltre alla confisca del prezzo o del profitto del reato ed alla pubblicazione della sentenza.

La responsabilità amministrativa si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, prevedendo in questi casi che gli Enti che hanno nel nostro Stato la sede principale delle loro attività rispondano degli illeciti indicati dal Decreto purché, per gli stessi, non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società e comunicati al Ministero della Giustizia. La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Fattispecie di reato

I reati che configurano la responsabilità amministrativa della società ai sensi del D.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto



MODELLO ORGANIZZATIVO

stesso – sono soltanto quelli espressamente elencati dal legislatore e possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico richiamati dall'art. 24, D.lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali contraffazione dei documenti informatici, accesso abusivo a sistemi informatici o telematici, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, intercettazioni, impedimenti o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di informazioni, dati e programmi, informatici o di sistemi informatici e telematici e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, richiamati dall'art. 24-bis, D.lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (quali associazione per delinquere, anche finalizzata a commettere delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, associazione di tipo mafioso, scambio elettorale politico-mafioso, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, sequestro di persona, illegale fabbricazione, introduzione, vendita o cessione di armi da guerra o di parti di esse, richiamati dall'art. 24-ter, D.lgs. 231/2001);
- delitti contro la pubblica amministrazione (quali concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione richiamati dall'art. 25, D.lgs. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, richiamati dall'art. 25-bis, D.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (quali turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia e violenza, frodi contro le industrie nazionali e nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando il titolo di proprietà intellettuale, contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari, richiamati dall'art. 25-bis 1, D.lgs. 231/2001);
- reati societari (quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'Assemblea, corruzione tra privati, richiamati dall'art. 25-ter, D.lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater, D.lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-quater.1, D.lgs. 231/2001);



- delitti contro la personalità individuale (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, richiamati dall'art. 25-quinquies, D.lgs. 231/2001);
- reati in materia di abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies, D.lgs. 231/2001);
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25-septies, D.lgs. 231/2001);
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-octies, D.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati all'art. 25-novies, D.lgs. 231/2001);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (richiamato dall'art. 25-decies, D.lgs. 231/2001);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undecies, D.lgs. 231/2001);
- reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall'art. 25-duodecies, D.lgs. 231/2001);
- reati di razzismo e xenofobia (richiamati dall'art. 25-terdecies, D.lgs. 231/2001);
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (richiamati dall'art. 25-quaterdecies, D.lgs. 231/2001);
- reati tributari (richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies, D.lgs. 231/200);
- reati di contrabbando (richiamati dall'art. 25-sexiesdecies, D.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001");

1.3 Apparato sanzionatorio

All'art. 9 del Decreto sono previste le sanzioni che possono essere inflitte in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati. Precisamente, esse sono:

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive;



MODELLO ORGANIZZATIVO

- la confisca (del profitto che la società ha tratto dal reato e, in sede cautelare, sequestro conservativo);
- la pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

Le sanzioni pecuniarie variano da un minimo di € 25.823 ad un massimo di € 1.549.370 e sono fissate dal giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive sono disposte nei casi tassativamente indicati nel Decreto, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- il commissariamento (art. 15, D.lgs. 231/2001).

Le sanzioni interdittive, applicabili anche in via cautelare, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più



gravi - in via definitiva; in tali casi è prevista la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

1.4 Autori del Reato

Secondo il D.lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso"* (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a);
- da *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale"* (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza art. 5, comma 1, lett. b).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2), se si dimostra che le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.5 L'interesse o il vantaggio per le società

La responsabilità sussiste in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o a *vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza del risultato concreto, il fatto-reato sia riconducibile a un *interesse* dell'ente.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato, il quale deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente; mentre la nozione di vantaggio ha una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai risultati effettivi della condotta, con riferimento ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore.

La Relazione fornisce, altresì, i criteri interpretativi relativi all'indagine sulla sussistenza dei presupposti in esame, suggerendo che l'interesse debba richiedere una verifica "ex ante", mentre il



vantaggio, che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, impone una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Al comma 2 dell'art. 5 del Decreto, la responsabilità della persona giuridica è esclusa nei casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente, è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta con l'art. 12, primo comma, lett. a), ove si prevede un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo".

Pertanto, se il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa, sempre che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà responsabile a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

1.6 Modelli di organizzazione e di gestione

Aspetto fondamentale del D.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione e di gestione della società adottati al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'ente.

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede l'esenzione da responsabilità in capo all'ente nel caso in cui venga fornita la prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza");
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;



MODELLO ORGANIZZATIVO

- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (adeguati modelli di organizzazione e di gestione) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo quanto previsto dal Decreto al comma 2 dell'art. 6, i modelli di organizzazione e di gestione, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Secondo quanto previsto dal Decreto al comma 2-bis dell'art. 6, i modelli di organizzazione e di gestione, prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;



- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nel caso di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente non risponde se dimostra che la commissione del reato non sia conseguenza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, la responsabilità è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della stessa specie di quello verificatosi.

L'accertamento della responsabilità dell'ente attribuito al giudice penale è sottoposto:

- alla verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- al sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello di organizzazione e di gestione quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e di gestione. Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

1.7 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, D.lgs. 231/01 statuisce che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione e di gestione nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello.

Le Linee Guida suggeriscono alle società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:



MODELLO ORGANIZZATIVO

- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- un Codice etico, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- un sistema di comunicazione al personale e sua formazione, ai fini del buon funzionamento del modello.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico e delle procedure previste dal modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza e previsione di specifici flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4 dicembre 2003, e successivamente in data 18 maggio 2004.



MODELLO ORGANIZZATIVO

Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto. Le Linee Guida sono state approvate in quanto ritenute idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del medesimo Decreto.

La nuova versione delle Linee Guida, aggiornata alle novità legislative che hanno esteso l'ambito applicativo della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti a ulteriori fattispecie di reato, era stata trasmessa al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008. Le nuove Linee Guida sostituiscono la precedente versione del maggio 2004. In particolare, gli adeguamenti sono diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio.

Le principali novità riguardano l'integrazione nelle Linee Guida delle norme di comportamento a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i cui passaggi più rilevanti sono di seguito sintetizzati:

- Identificazione dei rischi: a tal riguardo è evidenziato che in relazione al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi deve necessariamente estendersi alla totalità delle aree/attività aziendali.
- Progettazione del sistema di controlli: con riferimento al rischio di comportamenti illeciti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, è richiamato il sistema degli adempimenti obbligatori previsto dal D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro che costituisce la normativa di riferimento in tema di obblighi a carico del datore di lavoro.
- Definizione di rischio accettabile: nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta posta in essere in violazione del modello organizzativo di prevenzione e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza.



MODELLO ORGANIZZATIVO

- Passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio - Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi: la nuova versione delle Linee Guida distingue tra sistema dei controlli preventivi per la prevenzione dei reati dolosi (che non presenta novità rispetto alla precedente versione) e sistema dei controlli preventivi per la prevenzione dei reati colposi ai sensi dell'art. 25 *septies* del Decreto. Con riferimento a quest'ultimo, il sistema di controlli si articola nei seguenti elementi: Codice etico, struttura organizzativa, formazione e addestramento, comunicazione e coinvolgimento, gestione operativa, sistema di monitoraggio della sicurezza.



2 Il Modello di Organizzazione e Gestione di Somat

2.1 Somat S.p.A.

La Società per azioni Somat nasce nella forma giuridica di S.r.l. quale società che operava nel porto di Trapani svolgendo diverse attività: piloti del porto, agenzie marittime, cantieri navali, ecc.

Nel 1992 la Società è stata rilevata dalla Cafimar Servizi Marittimi che nel tempo ha provveduto ad ampliarne le attività. Oggi la Somat S.p.A. è titolare della concessione per il "*Servizio di rimorchio nei porti siciliani di Palermo, Trapani e Marsala*", attività che esercita con una flotta di rimorchiatori in grado, tra l'altro, di prestare un valido servizio di assistenza per le unità che trasportano materiali infiammabili o ad alto rischio di inquinamento, grazie a sistemi antincendio di ampia portata ed attrezzature idonee all'immediato recupero di sostanze inquinanti eventualmente sversate in mare.

La Somat S.p.A. è titolare della concessione per il servizio di rimorchio nei porti siciliani di Palermo, Trapani e Marsala. La sua flotta di rimorchiatori garantisce anche un valido servizio di assistenza a navi che trasportano materiali infiammabili o ad alto rischio di inquinamento, grazie a sistemi antincendio di ampia portata ed attrezzature idonee all'immediato recupero di sostanze inquinanti eventualmente versate in mare.

Nel luglio 2018 Somat S.p.A. acquisisce la Compagnia Trasporti Petrolio S.r.l. concessionaria del servizio di rimorchio a Porto Empedocle.

Attraverso la partecipazione nella società consortile Castalia Ecolmar, la Somat S.p.A. svolge servizio di monitoraggio e prevenzione antinquinamento in regime di convenzione con il Ministero dell'Ambiente.

La flotta sociale è spesso impegnata in lavori off-shore di durata e complessità variabile, dal trasporto di cassoni di cemento od altri elementi necessari alla realizzazione di lavori marittimi, al rimorchio di pontoni, tronconi di navi ecc., con raggio d'azione nel Mar Mediterraneo, Mar Nero e Nord Europa.

La Società ha la sede legale in Via Spalti 83 a Trapani e sedi secondarie a Napoli, in via Santa Brigida 39 (uffici amministrativi) e a Palermo, Molo CT Bersagliere snc (sede operativa).

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione ed ha istituito, quale organo di controllo legale e contabile, il Collegio Sindacale.

Somat si è dotata di un Sistema di Gestione integrato per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza certificato secondo le norme ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

Somat è società soggetta a direzione e coordinamento della Rimorchiatori Laziali - Impresa di salvataggio e rimorchi S.p.A. (100%) a sua volta controllata dalla Società per azioni Cafimar Servizi Marittimi S.p.A. società capogruppo (100%).



2.2 I rapporti infragruppo

Somat intrattiene con le società del Gruppo Cafimar frequenti rapporti commerciali (cliente/fornitore).

In presenza, inoltre, della centralizzazione di determinate funzioni che erogano servizi per alcune società del Gruppo (*funzioni aziendali infragruppo* in seguito), è stato sviluppato un sistema di contrattualistica intercompany, in grado di fornire una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità tra società fornitrice e società beneficiaria del servizio assicurando, per determinate attività a rischio, una opportuna segregazione di ruoli. I contratti intercompany prevedono, inoltre, l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione e delle informazioni comunicate alla società erogante il servizio ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti.

La mappatura dei servizi intercompany, con l'indicazione del servizio reso, della società erogante, della corrispondente funzione aziendale infragruppo coinvolta e delle società beneficiarie è definita nella tabella denominata "Servizi infragruppo" che la Società mantiene costantemente aggiornata.

2.3 Elementi costitutivi del "Modello" di Somat

La Somat, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno procedere alla progettazione ed implementazione del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.lgs. 231/01 (di cui il presente documento denominato "Modello Organizzativo", per brevità "Modello", ne costituisce la rappresentazione) a tutela della propria immagine e della posizione, delle aspettative della proprietà e del lavoro dei propri dipendenti.

L'obiettivo che la Società persegue con la predisposizione del Modello è quello di creare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che sia teso a ridurre progressivamente il rischio di commissione dei reati presupposto attraverso l'individuazione ed il monitoraggio dei processi ritenuti maggiormente "sensibili".

In particolare, il Modello persegue le seguenti finalità:

- determinare in tutti coloro che operano nell'interesse della Somat la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso contenute, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate in quanto contrarie a disposizioni di legge ed ai principi etici cui Somat si conforma nell'esercizio della propria attività aziendale;



MODELLO ORGANIZZATIVO

- consentire di intervenire in via preventiva, attraverso un'azione di controllo e monitoraggio dei processi maggiormente esposti, al fine di contrastare la commissione dei reati.

Somat ha adottato il Modello di Organizzazione e Gestione in conformità ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria. Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto anche delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda (il Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza redatto in conformità agli standard internazionali ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001) ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management e ai dipendenti della Somat. Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinate alle funzioni aziendali infragruppo, ossia alle funzioni aziendali delle altre società del Gruppo Cafimar che prestano la loro attività per la Somat, ai partner commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società.

Gli elementi costitutivi del Modello Somat sono di seguito riportati:

- l'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. mappatura delle attività sensibili, da ultimo aggiornata nel luglio 2013);
- la previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- il Codice etico aziendale;
- il programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- il sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività e un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- le procedure operative per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie e dei rapporti con la pubblica amministrazione;
- il sistema di comunicazione e formazione del personale e dei componenti degli organi sociali, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni aziendali e delle relative modalità attuative;



MODELLO ORGANIZZATIVO

- il sistema disciplinare che prevede sanzioni per coloro che violano le disposizioni contenute nel Modello, per coloro che non effettuano le segnalazioni obbligatorie indicate nel Modello e nelle procedure organizzative all'Organismo di Vigilanza, nonché sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte del medesimo Organismo verso i vertici aziendali e gli organi sociali;
- la realizzazione di canali di segnalazione dedicati e idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, di cui uno alternativo con modalità informatiche di segnalazione, che permettano ai soggetti di cui all'art. 5 del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.



3 L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001

3.1 L'Organismo di Vigilanza

Ulteriore condizione per ottenere l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001 è che l'ente abbia affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

Al fine di soddisfare quanto previsto dal Decreto, tale Organismo deve soddisfare i requisiti di:

a) autonomia: l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV per brevità) è dotato di autonomia decisionale. Esso è autonomo nei confronti della Società, non ha compiti operativi e non partecipa ad attività di gestione. Inoltre, l'OdV svolge il proprio ruolo senza condizionamenti da parte della direzione e le sue attività non sono sindacabili da alcun altro organo o struttura aziendale. Pertanto, a garanzia del principio di autonomia, l'OdV è collocato in posizione di staff, la più elevata gerarchicamente, e riferisce direttamente all'Organo di Governo della Società.

b) indipendenza: i membri dell'OdV devono rivestire personalmente il requisito dell'indipendenza che avvalorata e completa quello di autonomia di cui sopra. A nulla varrebbe, infatti, il requisito dell'autonomia dell'OdV se la persona che vi è preposta versasse, nei confronti dei soggetti apicali, in una condizione di dipendenza personale o di coinvolgimento personale di interessi.

c) professionalità e onorabilità: l'OdV deve essere professionalmente capace ed affidabile. Considerato nel suo complesso, l'Organismo deve possedere le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing.

d) continuità di azione: al fine di assicurare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV opera senza soluzione di continuità. Esso garantisce un impegno, seppur non necessariamente esclusivo, idoneo ad assolvere con efficacia gli impegni assunti.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed a curarne il continuo aggiornamento, l'OdV deve, in sintesi:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;
- essere privo di compiti operativi;
- avere continuità d'azione;



- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il Consiglio di Amministrazione nel suo insieme.

L'OdV ha facoltà di adottare un proprio "Regolamento" al fine di disciplinare gli aspetti inerenti le regole operative del proprio funzionamento, tra cui le modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, i criteri per la validità delle stesse, la pianificazione delle attività, la determinazione delle scadenze temporali delle verifiche e l'individuazione dei controlli e delle procedure di analisi.

3.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza in Somat

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle Associazioni di Categoria maggiormente rappresentative, Somat ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in una struttura collegiale, composta da soggetti che rispecchiano i requisiti precedentemente citati.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed esso riporta direttamente al Consiglio i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

Il Consiglio di Amministrazione dispone, nella stessa delibera di nomina dell'Organismo il numero dei componenti del collegio, la durata dell'incarico, il compenso per l'attività professionale e determina le risorse finanziarie (budget) delle quali l'OdV potrà disporre per esercitare le sue funzioni in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dei vertici aziendali.

Possono essere nominati membri dell'OdV i soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità. I membri dell'OdV sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie di organizzazione aziendale, di attività ispettiva e consulenziale, di tecniche di analisi e di valutazione dei rischi, tecniche di intervista e di elaborazione questionari, finanza, revisione e gestione, pratica professionale e legale.

I singoli membri devono, inoltre, rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

Non può, quindi, essere nominato membro dell'OdV, e se nominato decade dal suo ufficio:

- a. chi si trovi in taluna delle circostanze di cui all'art. 2382 del Codice civile;
- b. chi si trovi in situazioni che possono comprometterne l'autonomia e l'indipendenza;
- c. chi sia stato rinviato a giudizio su reati menzionati nel Decreto 231/01;
- d. chi sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, dei soggetti apicali o sottoposti;



MODELLO ORGANIZZATIVO

- e. chi sia condannato, anche con sentenza non definitiva o di applicazione della pena su richiesta delle parti:
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, o per un delitto in materia tributaria;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile;
 - per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, indipendentemente dalla sanzione irrogata;
- f. colui nei confronti del quale sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge 31 maggio 1965, n. 575;
- g. chi sia indagato per uno dei reati previsti nel precedente punto e;

I componenti dell'OdV hanno la facoltà di rinunciare all'incarico. Possono esercitare la rinuncia in qualsiasi momento, con preavviso di almeno 3 mesi, previa comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione contenente le motivazioni della rinuncia. Copia della comunicazione deve essere notificata per conoscenza agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza ed al Collegio Sindacale.

Il componente dell'OdV può essere revocato dall'Organo di governo qualora ricorra una delle seguenti circostanze:

- reiterate inadempienze o ingiustificata inattività in ordine allo svolgimento dei propri compiti;
- intervenuta irrogazione alla Società di sanzioni interdittive a causa della inattività dei componenti dell'Organismo;
- il verificarsi, in capo al componente dell'Organismo, di situazioni di conflitto di interessi tali da incidere sui necessari requisiti di autonomia e indipendenza;
- un grave inadempimento del mandato conferito, in ordine alle funzioni indicate nel Modello, inclusa la violazione degli obblighi di riservatezza;



- la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a tre o più riunioni dell'Organismo nell'arco di dodici mesi consecutivi.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di uno dei membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione, tempestivamente informato, provvederà senza indugio alla nomina del nuovo componente.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio dei propri compiti, i seguenti poteri:

- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno di Somat e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; iv) esito delle verifiche;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;



MODELLO ORGANIZZATIVO

- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi funzione, unità, esponente o dipendente di Somat – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- richiedere informazioni rilevanti alle funzioni aziendali infragruppo, a collaboratori, consulenti, rappresentanti esterni e clienti di Somat;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Somat; resta fermo in capo al Consiglio di Amministrazione il potere di vigilare sull'adeguatezza del suo operato.

3.4 Flussi informativi obbligatori verso l'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/01 all'art. 6, comma 2, lett. d) dispone che i modelli devono prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza degli stessi.

In ottemperanza a tale norma la Società:

- ha istituito dei canali di comunicazione diretti con l'Organismo di Vigilanza attraverso i quali esso riceve flussi informativi obbligatori da parte dei destinatari del Modello.
- ha previsto la possibile applicazione di sanzioni disciplinari per coloro che violino gli obblighi di informativa diretti all'OdV.



MODELLO ORGANIZZATIVO

La trasmissione dei flussi informativi obbligatori può essere fatta direttamente, di persona, o attraverso canali di comunicazione appositamente predisposti, secondo le seguenti modalità:

- ❖ alla casella di posta elettronica: odvsomat@cafimar.com
- ❖ tramite posta ordinaria indirizzata a: Somat S.p.A. Organismo di Vigilanza 231, Via Spalti 83 – 91100 Trapani (TP)

Utilizzando i canali sopra indicati tutto il personale aziendale, sia esso apicale sia esso sottoposto alla direzione e vigilanza degli apicali, è tenuto obbligatoriamente a trasmettere all'OdV le informazioni riguardanti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001 qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti e partner;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001, nonché le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati per violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali della Società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme di cui al D.lgs. 231/2001;
- le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci;
- il bilancio di esercizio, corredato dalla nota integrativa e dalla relazione sulla gestione, nonché dalla relazione del Collegio Sindacale e da quella della Società di Revisione;
- le operazioni straordinarie compiute dalla Società;
- i rapporti preparati dai responsabili di Area della Società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme di cui al D.lgs. 231/2001;
- i rapporti di audit rilasciati dagli enti di certificazione sui sistemi di gestione adottati (UNI EN ISO 9001, 14001, 45001, ecc.);



- i verbali delle ispezioni effettuate dalla Guardia di Finanza o da altri organi ispettivi e di controllo dello Stato;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa o del sistema delle deleghe e dei poteri;
- la variazione delle aree di rischio;
- i contratti conclusi con la PA e l'ottenimento di erogazioni di fondi, finanziamenti e contributi pubblici a favore della Società;
- gli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'OdV ha facoltà di proporre alla funzione "Direzione e Supervisione", se del caso, eventuali modifiche della lista sopra indicata.

Il flusso informativo obbligatorio diretto all'OdV è, inoltre, rappresentato da quei documenti e/o rapporti che periodicamente, i diversi uffici della Società, sono tenuti a trasmettere secondo modalità e tempi opportunamente definiti nelle procedure di gestione. In ogni caso, tutti i flussi informativi obbligatori sono inseriti in un apposito prospetto denominato "Prospetto dei flussi informativi verso OdV" costantemente aggiornato a cura della funzione RSGPR e approvato dalla funzione "Direzione e Supervisione".

Le violazioni dei suddetti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari.

3.4.1 Conservazione di informazioni e documenti

I flussi informativi e i documenti inviati all'Organismo di Vigilanza sono conservati dall'Organismo stesso in un apposito archivio, informatico e cartaceo. L'accesso all'archivio è consentito unicamente all'OdV il quale è obbligato a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui venga a conoscenza durante il proprio mandato, ad esclusione delle comunicazioni cui è obbligato per legge.

3.5 Sistema di whistleblowing e tutela degli autori di segnalazioni

Il sistema di segnalazione adottato da Somat è regolamentato da procedure interne che descrivono le modalità di segnalazione e di utilizzo dei canali a ciò predisposti nonché le modalità di gestione delle stesse.

La Società, a ulteriore garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante, ha stabilito che destinatario delle segnalazioni siano i soli membri esterni dell'Organismo di Vigilanza.



MODELLO ORGANIZZATIVO

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma personale e scritta, possibilmente non anonima, utilizzando i seguenti canali alternativi di comunicazione:

- ❖ posta ordinaria, contrassegnata come "RISERVATA PERSONALE" a: Organismo di Vigilanza di Somat S.p.A., Organismo di Vigilanza 231, Via Spalti 83 - 91100 Trapani (TP).
- ❖ posta elettronica da inoltrare a: segnalazioni.somat@gmail.com

Ricevute le segnalazioni, l'OdV è tenuto a valutarle attentamente e a adottare tutti gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione preservando l'identità del segnalante e motivando per iscritto le ragioni delle decisioni assunte, compresi gli eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

La Società garantisce gli autori delle segnalazioni che non subiranno forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. La Società, inoltre, assicura la massima riservatezza sulla loro identità fatti salvi, gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Somat fa presente che a tutela del segnalante, ai sensi del comma 2-ter dell'art. 6 del d.lgs.231/01, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante stesso può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Somat è consapevole che, ai sensi del comma 2-quater dell'art. 6 del d.lgs.231/01, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono azioni nulle.

La Società persegue segnalazioni infondate ed in mala fede inoltrate al solo scopo di danneggiare colleghi, dipendenti, superiori o concorrenti.

3.5.1 Raccolta e conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni sono gestite, registrate e conservate dall'Organismo di Vigilanza, nella sua composizione "esterna", in apposito archivio, informatico e/o cartaceo. L'accesso all'archivio è consentito unicamente ai componenti esterni dell'OdV i quali sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengano a conoscenza durante il proprio mandato, ad esclusione delle comunicazioni cui l'Organismo di Vigilanza è obbligato per legge.

3.6 Rapporti informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici ed alla necessità di interventi modificativi attraverso la predisposizione di:

- rapporti di audit contenenti i risultati delle attività svolte al termine delle verifiche (audit interni);



MODELLO ORGANIZZATIVO

- una relazione periodica descrittiva dell'attività svolta nel periodo considerato (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure) ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale;
- un'immediata comunicazione sul verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società) ed in caso di segnalazioni ricevute che rivestano carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali cui lo stesso riferisce, sono verbalizzate e copia dei verbali è custodita dallo stesso Organismo.

Il Consiglio di Amministrazione assicura l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza o i singoli suoi componenti potranno essere convocati in qualsiasi momento dai suddetti organi o potranno a loro volta presentare richiesta in tal senso. Successivamente, i componenti dell'Organismo di Vigilanza interessati provvederanno ad illustrare l'esito degli incontri all'intero Organismo.



4 Diffusione e conoscenza del Modello Somat

4.1 Formazione ed informazione del personale aziendale

Somat, con l'intento di assicurare costante efficacia al presente Modello e al Codice etico, si pone quale obiettivo quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta in essi contenute sia alle risorse già presenti in azienda, sia a quelle future, utilizzando un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi considerati sensibili.

Per raggiungere i suddetti obiettivi sono organizzate attività formative ed informative che sono dirette:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Somat (c.d. soggetti "apicali");
- a tutti coloro che intrattengono con la Somat rapporti di collaborazione e di intermediazione, contrattualmente regolati o che la rappresentino senza vincoli di dipendenza (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza);
- alle funzioni aziendali infragruppo che operano per conto e interesse della Somat;
- ai componenti dell'Organismo di Vigilanza.

4.1.1 Comunicazione iniziale

L'adozione ed ogni modifica del Modello di Organizzazione e Gestione di Somat è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda, rivestano esse una posizione "apicale" o "sottoposta all'altrui direzione o vigilanza". A tale scopo sono organizzate mirate riunioni informative durante le quali viene illustrato il Modello Organizzativo, il Codice etico e le procedure gestionali relative alle attività sensibili. A tutto il personale già in forza e in quello di nuova assunzione è consegnata la seguente documentazione:

- Codice etico (copia stampata e reperibile sulla intranet aziendale);
- Modello Organizzativo (reperibile sulla intranet aziendale);
- Procedure gestionali di interesse (copia stampata e reperibile sulla intranet aziendale).

A tutto il personale di terra e imbarcato e ai nuovi assunti è richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione di adesione al Modello Organizzativo e al Codice etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate a controllo del sistema esimente della Somat.



4.1.2 Formazione continua

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice etico, è svolta secondo i criteri di obbligatorietà, continuità e diversificazione.

Tutte le risorse presenti in Somat, rivestano esse una posizione apicale o sottoposta all'altrui direzione o vigilanza, hanno l'obbligo di partecipare e di frequentare i corsi di formazione organizzati in materia di Responsabilità Amministrativa degli Enti ex D.lgs. n. 231/01, corsi che sono diversamente articolati in ragione del ruolo ricoperto in azienda e in relazione ai processi considerati sensibili. Il mancato rispetto del suddetto obbligo da parte dei soggetti sopra indicati potrà essere passibile di sanzioni disciplinari

La formazione è organizzata e gestita dal Responsabile del Sistema di Gestione Prevenzione Reati (di seguito RSGPR) il quale, in accordo con l'Organismo di Vigilanza, predispone un piano di formazione annuale in grado di tener conto delle diverse esigenze formative del personale.

Il piano formativo è differenziato in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Somat.

L'Organismo di Vigilanza, con il supporto del RSGPR, verifica il rispetto dell'obbligo di partecipazione e di frequenza ai corsi di formazione da parte dei destinatari, nonché l'efficacia delle attività formative.

4.2 Informazione dei clienti, fornitori e dei partner commerciali

Somat promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i propri clienti, partner commerciali e fornitori, sia di beni che di servizi, che saranno informati sul Modello all'inizio o durante il rapporto professionale o commerciale. Le lettere di incarico e gli accordi conterranno, inoltre, apposite clausole con cui i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme comportamentali espresse nel Modello, accettando altresì che la loro trasgressione possa essere motivo di risoluzione del contratto.



5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

La Società, al fine di garantire l'efficace attuazione del Modello, ha adottato un Sistema Disciplinare (Allegato 10) in cui sono state definite le possibili sanzioni che saranno applicate nell'ipotesi di violazione delle regole comportamentali e procedurali in esso stabilite, in conformità a quanto richiesto dal D.lgs. 231/01, dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).



6 Adozione del Modello Somat

6.1 Approvazione, modifica ed integrazione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'adozione, all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello di Somat in relazione alle modifiche o alle integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- esito delle verifiche.

Al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, così da non incorrere in difetti di coordinamento tra le prescrizioni in esso contenute ed i processi operativi, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di conferire alla funzione "Direzione e Supervisione" il potere di adottare l'emissione e l'aggiornamento delle specifiche procedure poste a presidio delle attività sensibili in relazione ai reati considerati nelle parti speciali. Tali procedure, redatte a cura del Responsabile del Sistema di Gestione per la Prevenzione dei Reati (RSGPR), sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, sono immediatamente operative all'interno del Modello Organizzativo di Somat.



7 Le Parti Speciali del Modello

7.1 La struttura

Il Modello Organizzativo si compone di Parti Speciali che sono allegate al presente documento.

Nelle Parti Speciali sono riportate le fattispecie di reato, raggruppate per categorie, che Somat considera di possibile realizzazione nella conduzione delle attività aziendali.

Esse riguardano:

- A. Delitti contro la Pubblica Amministrazione. Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati. Delitti commessi in violazione del diritto d'autore.
- C. Reati societari.
- D. Delitti contro la personalità individuale. Il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- E. Reati di ricettazione riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio.
- F. Delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- G. Reati ambientali.
- H. Reati tributari.
- I. Reati di criminalità organizzata

Per ogni categoria di reato sopra indicata viene fornita, nella intitolata parte speciale, una sintetica descrizione degli illeciti, l'elencazione delle attività aziendali ritenute a rischio di commissione dei reati considerati, l'indicazione dei principi generali di condotta da osservare e l'indicazione delle procedure di gestione adottate a presidio.

Le Parti Speciali, da considerare parti integranti del presente documento, sono dotate di un proprio stato di revisione e di un proprio indice al fine di consentire aggiornamenti autonomi rispetto alla Parte generale del Modello.

7.2 I destinatari

Le regole e le indicazioni contenute nel presente documento si rivolgono a tutti coloro che agiscono nell'interesse di Somat ossia amministratori, procuratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, funzioni



MODELLO ORGANIZZATIVO

aziendali infragruppo, consulenti, partner e a tutti coloro che svolgono le loro mansioni presso o per la Società in quelle attività considerate a rischio di possibile realizzazione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui alle parti speciali di seguito trattate.

L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello al fine di prevenire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

7.3 Regole generali

Gli organi sociali di Somat, i dipendenti e collaboratori, i procuratori, i consulenti ed i partner commerciali, nella misura necessaria alle funzioni da loro eseguite, per tutte le fattispecie di reato che verranno descritte nelle Parti Speciali e nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione aziendale, sono tenuti a conoscere e a rispettare:

Soggetto di riferimento	Descrizione
Organi sociali Procuratori Dipendenti	<ul style="list-style-type: none">• la normativa italiana e straniera applicabile;• il sistema di deleghe e procure esistente;• i principi sanciti nel Codice etico;• le regole di condotta stabilite nel Modello Organizzativo;• la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico funzionale;• le procedure aziendali;• le comunicazioni organizzative.
Collaboratori Consulenti Partner commerciali	<ul style="list-style-type: none">• la normativa italiana e straniera applicabile;• i principi sanciti nel Codice etico;• le regole di condotta stabilite nel Modello Organizzativo.

La Società all'interno dei processi organizzativi assicura che venga rispettato quanto segue:

- il principio della segregazione delle funzioni in base al quale occorre la presenza di più persone nella gestione del processo affinché ci sia separazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza e quindi maggiori presidi sul processo stesso;
- la presenza di norme e di disposizioni aziendali idonee almeno a fornire i principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
- la presenza di regole formalizzate che disciplinino l'esercizio di poteri di firma e di poteri autorizzativi interni;
- la tracciabilità delle operazioni.