



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
e s.m.i. a giugno 2018

PARTE GENERALE

Dodicesima edizione

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2003
ed aggiornato con successive delibere al 28 giugno 2018

Indice

I	INTRODUZIONE	pag. 3
1	La disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti (D. Lgs. 231/01)	pag. 3
2	Gli adempimenti posti in essere da SEA al fine di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto 231	pag. 10
3	L'adozione del "Modello di Organizzazione e Gestione" da parte di SEA e delle Società del Gruppo e le finalità perseguite	pag. 14
II	STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	pag. 16
III	DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO	pag. 17
IV	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 18
1	Premessa	pag. 18
2	L'Organismo di Vigilanza di SEA - Attribuzioni	pag. 20
2.1	L'Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo	pag. 23
3	Flussi informativi da e nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	pag. 23
3.1	<i>Reporting</i> nei confronti degli organi sociali	pag. 23
3.2	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	pag. 24
3.2.1	Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	pag. 24
3.2.2	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	pag. 25
V	I PROTOCOLLI AZIENDALI ED IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE PER L'ESERCIZIO DEI POTERI DELEGATI	pag. 27
VI	DIFFUSIONE ED INFORMATIVA SUL MODELLO	pag. 29
1	Formazione etica	pag. 29
2	Comunicazione e diffusione dei contenuti del Decreto 231 e del Modello	pag. 29
VII	APPARATO SANZIONATORIO E SISTEMA PREMIANTE	pag. 31
1	Principi generali	pag. 31
2	Misure nei confronti dei dipendenti	pag. 32
3	Misure nei confronti di amministratori e sindaci	pag. 33
4	Misure nei confronti di fornitori, collaboratori esterni e clienti	pag. 33
5	Sistema premiante	pag. 33
VIII	VERIFICHE PERIODICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	pag. 34

I INTRODUZIONE

1 La disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti (D. Lgs. 231/2001).

In data 4 luglio 2001 è formalmente entrato in vigore il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il “Decreto 231”), recante la “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, con il quale si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali cui l’Italia ha aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità introdotta dal Decreto in questione, pur essendo espressamente qualificata come “amministrativa”, è in realtà una responsabilità di tipo penale a tutti gli effetti, sia perché la competenza per l’accertamento della responsabilità e l’applicazione delle correlate sanzioni è attribuita al giudice penale; sia perché la responsabilità dell’ente scaturisce da un reato, (consumato o tentato); sia, infine, per l’autonomia della responsabilità dell’ente, che persiste anche quando la persona fisica soggetto agente non è stata identificata o non è imputabile. I **soggetti destinatari** della nuova disciplina sono individuati dall’art. 1 del Decreto 231, secondo il quale le disposizioni in esso contenute si applicano “agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica”. Non rientrano tra i destinatari della normativa “lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”.

Gli artt. 5 e 6 del Decreto 231 delineano i **criteri di natura oggettiva e soggettiva in base ai quali è attribuibile all’ente la responsabilità correlata a fatti criminosi verificatisi nell’ambito aziendale**.

Più in particolare, l’art. 5 stabilisce le seguenti tre condizioni che consentono di collegare il reato all’ente ai fini della responsabilità amministrativa, con criteri di imputazione oggettiva, di cui al Decreto:

a) gli autori del reato devono essere persone fisiche titolari di rapporto giuridicamente qualificato con l’Ente ed avere agito nel suo interesse o vantaggio;

in particolare, l’ente è responsabile per i reati commessi:

i) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (soggetti c.d. in posizione “apicale”);

- ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera i) (soggetti c.d. “subordinati”): si tratta, in primo luogo, dei dipendenti dell’ente, legati a quest’ultimo da un rapporto di lavoro subordinato, e, più in generale, dei collaboratori esterni all’ente che si trovino, a qualsiasi titolo, sottoposti alla direzione o alla vigilanza di quest’ultimo (quali agenti, concessionari di vendita, *franchisee*, ecc.);
- b) il reato deve essere stato commesso “nell’interesse” o “a vantaggio” dell’ente;
- c) i soggetti di cui sub (a) non devono avere agito “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

L’elenco dei reati che possono dare luogo alla responsabilità dell’ente è contenuto nella Sezione III del Capo I del Decreto 231 (artt. 24-26).

Nella sua versione iniziale, il Decreto 231 circoscriveva il suddetto catalogo ad alcune figure di reato, rientranti nell’ambito dei c.d. delitti contro la Pubblica Amministrazione, ed in particolare alle seguenti:

- a) truffa a danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche (artt. 640, co. 2, n. 1, e 640 bis c.p.); malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.); indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.); frode informatica a danno dello Stato o di ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- b) concussione, corruzione e istigazione alla corruzione (limitatamente ai reati previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319 ter, co. 1, 321 e 322 c.p.). La Legge n. 69 del 27 maggio 2015 ha apportato modifiche agli artt. 318, 319, 319 ter c.p., con l’inasprimento delle pene ivi previste; ha inoltre modificato l’art. 317 c.p. “Concussione”, quale reato proprio, non solo del pubblico ufficiale, ma anche dell’incaricato di pubblico servizio.

Il Legislatore ha nel corso del tempo ampliato l’elenco dei reati la cui commissione comporta la responsabilità degli enti, ricomprendendovi anche:

- a) i reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, in strumenti o segni di riconoscimento, carte filigranate ed oggetti destinati al falso nummario (ed in particolare i delitti di falsità in monete, di cui agli artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473 e 474 c.p.) (v. l’art. 25-bis del Decreto 231, aggiunto dall’art. 6 del D.L. n. 350 del 25 settembre 2001, recante “disposizioni urgenti in vista dell’introduzione dell’Euro”, convertito, con modificazioni, nella Legge 23 novembre 2001, n. 409, e successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 recante “disposizioni per lo sviluppo e l’internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia” e dal D. Lgs. 21 giugno 2016 n. 125 “Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell’euro e

- di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI”);
- b) gli “illeciti penali ed amministrativi in materia di Società e Consorzi” (art. 25-ter), così come disciplinati dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che ha sostituito il titolo XI del libro V del codice civile (ed in particolare i delitti di false comunicazioni sociali; false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori; impedito controllo; indebita restituzione dei conferimenti; illegale ripartizione degli utili e delle riserve; illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante; operazioni in pregiudizio dei creditori; formazione fittizia del capitale sociale; indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori; aggio; omessa comunicazione del conflitto d’interessi; illecita influenza sull’assemblea; ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza). La Legge n. 69 del 27 maggio 2015 ha riformulato l’art. 2621 c.c. “False comunicazioni sociali” e l’art. 2622 c.c. “False comunicazioni sociali delle società quotate”, ha inoltre introdotto l’art. 2621 bis c.c. “Fatti di lieve entità” e l’art. 2621-ter c.c. “Non punibilità per particolare tenuità”;
 - c) i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico, previsti dal codice penale e da leggi speciali, ovvero i delitti, diversi dai precedenti, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall’art. 2 della Convenzione di New York del 19 dicembre 2002, sulla lotta al finanziamento del terrorismo (cfr. l’art. 25 quater, introdotto dalla Legge 19 dicembre 2002, di ratifica della predetta Convenzione nell’ordinamento italiano);
 - d) i delitti contro la persona, la personalità e la libertà individuale di cui agli artt. 583-bis (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili) - art. 25-quater.1 introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006 n. 7, 600 (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù), 601 (tratta di persone), 602 (acquisto e alienazione di schiavi), 600-bis, primo comma (prostituzione minorile), 600-ter, primo e secondo comma (pornografia minorile), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 600-bis, secondo comma, 600-ter, terzo e quarto comma, e 600-quater (detenzione di materiale pornografico) (art. 25-quinquies, introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228, recante “Misure contro la tratta di persone”); il D. Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, ha aggiunto al comma 1, lettera c), dell’articolo 25-quinquies il delitto di cui all’articolo 609-undecies c.p. (adescamento di minorenni); la Legge n. 199 del 29 ottobre 2016 ha introdotto da ultimo il reato di cui all’articolo 603-bis c.p. (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro);
 - e) i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo i-bis, capo ii, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (art. 25 sexies del

decreto, introdotto dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, di attuazione della direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato e direttive della Commissione di attuazione);

- f) i reati transnazionali di cui all'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 (recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001");
- g) i reati di ricettazione, di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ex artt. 648, 648 bis e 648 ter c.p.; l'art.3 comma 5, lett. b) della Legge n.186 del 15 dicembre 2014 ha aggiunto, all'art.25-octies del D.Lgs.231/2001, il reato di "autoriciclaggio" di cui all'articolo 648-ter. 1 c.p.; inoltre, i commi 1 e 2 della Legge citata hanno modificato gli articoli 648-bis c.p. e 648-ter c.p. con l'innalzamento dei valori minimi e massimi delle multe ivi previste;
- h) i 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" di cui all'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia";
- i) i delitti informatici e di trattamento illecito di dati di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies c.p. (art. 24 bis del Decreto - introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48, recante la "ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001"- modificato dai Decreti Legislativi n. 7 e 8 del 15 gennaio 2017);
- j) i delitti di criminalità organizzata di cui agli artt. 416, co. 6, (modificato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236), 416-bis, 416-ter (modificato dalla Legge 17 aprile 2014, n. 62) e 630 c.p., nonché all'art. 74 del testo unico di cui al d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309 (art. 24-ter del Decreto, introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica); la Legge n. 69 del 27 maggio 2015 ha apportato modifiche all'art. 416-bis c.p. (inasprimento delle pene);
- k) i delitti contro l'industria e il commercio di cui agli artt. 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater c.p. (art. 25-bis.1 del Decreto, introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia);
- l) i delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui agli artt. 171, co. 1, lett. a-bis) e co. 3, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della Legge 22 aprile 1941, n. 633 (art. 25-novies del Decreto, introdotto

- dalla citata Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- m) il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 377-bis c.p. (art. 25-decies, introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116, di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'ONU contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4 e firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003);
- n) i reati ambientali introdotti con l'art. 25 undecies (rubricato "reati ambientali" nel corpus normativo del D. Lgs. 231), con cui vengono previste sanzioni pecuniarie per la violazione degli artt. 727-bis (uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di specie animali o vegetali selvatiche protette) e 733-bis (distruzione o danneggiamento di habitat protetto); dei reati previsti nel cd. "Codice dell'Ambiente", cioè il D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152, in riferimento alle attività di scarico di acque nonché di gestione, spedizione, smaltimento, traffico dei rifiuti, bonifica dei siti ed esercizio di attività pericolose; dei reati previsti nel D. Lgs. 06 novembre 2007, n. 202, che puniscono l'inquinamento doloso e colposo dell'ambiente marino realizzato mediante lo scarico delle navi; per queste ultime fattispecie, ancorché inapplicabili alla Società, e per le violazioni del Codice Ambiente sono previste le sanzioni interdittive, che possono essere anche definitive nel caso in cui l'ente o una sua unità organizzativa vengano utilizzate allo scopo unico o prevalente di compiere i reati della specie di cui si tratta. Tali ultime previsioni sono state introdotte nel nostro Ordinamento nel rispetto delle Direttive comunitarie n. 2008/99/CE e n. 2009/123/CE; quest'ultima in particolare è intervenuta nel nostro sistema penale ad integrazione di precedente Direttiva, già recepita nel nostro ordinamento con il D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202 e precedentemente menzionata. Con entrambe il Governo della Repubblica ha dato esecuzione alla Legge Delega del 4 giugno 2010, n. 96, recante "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee".
- Da ultimo, la Legge n. 68 del 22 maggio 2015, ha introdotto nel Decreto 231 i seguenti nuovi reati: art. 452-bis c.p. "Inquinamento ambientale"; art. 452-quater c.p. "Disastro ambientale"; art. 452-quinquies c.p. "Delitti colposi contro l'ambiente"; art. 452-sexies c.p. "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività"; art. 452-octies c.p. "Circostanze aggravanti"; la medesima norma ha modificato i seguenti reati già compresi nel catalogo 231 poiché rifluiti dal D. Lgs. n. 152/06 "Codice dell'Ambiente": art. 257 "Bonifica dei siti" e art. 260 "Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti"; Legge n. 150/92 - reati derivanti dal commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione - art. 1 comma 1 e 2, art. 2 comma 1 e 2, e art. 6 comma 4;
- o) i reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotti con l'art. 25 duodecies, fattispecie

contravvenzionali, con cui vengono previste sanzioni pecuniarie in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. L'art. 22, comma 12-bis, del D. Lgs. 286/98 stabilisce che le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà: a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale. L'art. 25 duodecies è stato integrato con i commi 1-bis, 1-ter, 1-quater relativi alle disposizioni contro le immigrazioni clandestine – procurato ingresso illecito (commi 3, 3-bis, 3-ter, art. 12 del D. Lgs. n. 286/1998) e favoreggiamento della permanenza clandestina (comma 5 del D. Lgs. n. 286/1998) – a seguito dell'entrata in vigore della L. n. 161 del 17 ottobre 2017;

p) il reato di “Induzione indebita a dare o promettere utilità” (art. 319 quater c.p.) che integra il catalogo dei reati di cui all'art. 25, e di “Corruzione tra privati” (art. 2635 c.c.) che integra i reati di cui all'art. 25-ter, entrambi introdotti con la Legge n. 190 del 6 novembre 2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” - c.d. “Legge anticorruzione”. Tale Legge ha inoltre apportato modifiche ai seguenti articoli del codice penale già ricompresi nel catalogo dei reati rilevanti nell'ambito del Decreto 231: artt. 317, 318, 319, 319 ter, 320, 322 e 322 bis. Da ultimo, la Legge n. 69 del 27 maggio 2015 ha apportato modifiche all'art. 319 quater c.p., con l'inasprimento delle pene edittali ivi previste.

Il Decreto Legislativo n. 38 del 15 marzo 2017 ha apportato modifiche al reato di “Corruzione tra privati” (ex art. 2635 c.c.), ed ha introdotto nel catalogo dei reati previsti dal Decreto 231 il reato di “Istigazione alla corruzione tra privati” (ex art. 2635-bis c.c.);

q) i reati di razzismo e xenofobia a seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 167 del 20 novembre 2017, che ha introdotto l'art. 25 terdecies nel D. Lgs. 231/2001.

L'art. 6 del Decreto 231 prevede i criteri **soggettivi di collegamento del reato all'ente**, configurandoli in termini di “colpevolezza”. Più precisamente, nella disciplina in esame il “rimprovero” all'ente in relazione alla commissione di reati è stato ancorato ad una “colpa di organizzazione”, identificabile con la mancata adozione (ovvero con il mancato rispetto) di modelli organizzativi idonei ad evitare la commissione di reati da parte delle persone fisiche che operano in nome o per conto dell'ente.

Tale impostazione è stata tradotta dal Legislatore nella previsione di determinate condizioni in presenza delle quali l'ente è esonerato da

responsabilità, e che sono differenziate a seconda che il reato sia stato commesso da persone che ricoprono posizione “apicale” ovvero da “sottoposti”.

Con riferimento ai reati commessi dai soggetti in posizione “apicale”, l’art. 6, comma 1, del Decreto 231 realizza una inversione dell’onere della prova, stabilendo che, in tali casi, l’ente non risponde se dimostra che:

- “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”;
- è stato affidato ad un “organismo dell’ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (...) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”;
- gli autori materiali del reato doloso lo hanno commesso “eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione”, vale a dire soltanto attraverso l’intenzionale forzatura, ad esempio attraverso artifici o raggiri, dell’insieme di misure preventive messe a punto dall’ente; ovvero, gli autori materiali del reato colposo (allo stato attuale, i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza su lavoro e i reati ambientali) lo hanno commesso nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto e dal Modello;
- non vi è stata “omessa o insufficiente vigilanza” da parte del sopra indicato organismo di controllo.

Con riferimento ai reati commessi da soggetti “sottoposti”, l’art. 7 del Decreto stabilisce, in via generale, che l’ente è responsabile quando la commissione di detti reati sia stata resa possibile dall’inosservanza degli “obblighi di direzione o vigilanza” che all’ente fanno carico (comma 1), mentre non sussiste inosservanza di detti obblighi di direzione o vigilanza - e quindi viene meno la responsabilità - qualora l’ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato “un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (comma 2).

L’art. 6, comma 2, del Decreto 231 individua quindi le caratteristiche essenziali che il sopra indicato “**Modello di Organizzazione e Gestione**” (di seguito, il “Modello”) deve possedere per realizzare l’obiettivo di minimizzazione del rischio reato nell’ambito aziendale. A questi fini, il Modello deve in particolare:

- individuare “le attività nel cui ambito possono essere commessi reati”;
- prevedere “specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”;
- individuare “modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad

- impedire la commissione dei reati”;
- prevedere “obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli”;
 - introdurre “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, ha integrato l’articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 con i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, prevedendo specifiche disposizioni a tutela del dipendente che segnali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

SEA, in ottemperanza alle previsioni della Legge 190/2012 (in quanto applicabile) ha nominato, con decorrenza 31 gennaio 2014, il Referente per l’Anticorruzione che cura le comunicazioni in materia di anticorruzione ed interagisce con il responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’Amministrazione controllante; il Referente per l’Anticorruzione assicura altresì i flussi di comunicazione verso i terzi e l’accesso civico, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I reati contemplati dal Piano Nazionale Anticorruzione sono ulteriori e diversi rispetto ai reati-presupposto del Decreto 231 e si riferiscono a fattispecie le cui ipotesi non possono astrattamente configurarsi e/o ricondursi nell’interesse o vantaggio di SEA, qualora soggetto operante in ambiti di rilevanza pubblica.

La Società ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 febbraio 2018, un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione che è stato certificato, in data 8 marzo 2018, ai sensi della Norma UNI ISO 37001:2016 “*Anti-bribery Management System*”.

SEA, attraverso tale certificazione, ha inteso strutturare in un quadro organico le regole di prevenzione e contrasto alla corruzione – attiva e passiva – vigenti ed ottemperare, per quanto applicabili, agli adempimenti previsti dalla L. 190/2012.

2 Gli adempimenti posti in essere da SEA al fine di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto 231.

SEA, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione in linea con le disposizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa, unitamente all’adozione del Codice di Condotta ed all’istituzione di un organo di vigilanza interno (Organismo di Vigilanza o OdV) è stata assunta con la convinzione che il Modello

possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della società e di tutti coloro che operano in nome e per conto di essa o sotto la sua direzione e vigilanza, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione di reati previsti dal Decreto. In questa prospettiva, il Consiglio di Amministrazione di SEA ha in primo luogo deliberato, già in data 10 ottobre 2001, di istituire un gruppo di lavoro per procedere ad un preventivo monitoraggio delle possibili aree e situazioni di rischio-reato e per formalizzare le eventuali proposte di modifica del modello organizzativo esistente, al fine di impedire o ridurre le ipotetiche situazioni di rischio-reato.

Il **gruppo di lavoro** ha effettuato la mappatura dei rischi potenziali ed avviato le iniziative idonee a prevenire i reati previsti dal Decreto 231. Obiettivo di questa fase è stato l'analisi del contesto aziendale, per verificare dove (in quali aree/settori aziendali di attività), e secondo quali modalità e grado di rischiosità potessero essere commessi fatti riconducibili alle figure di reato previste dal Decreto.

Il risultato di tale verifica si è concretato in un elenco delle attività che, esclusivamente in considerazione dei loro specifici contenuti, sono più esposte al rischio potenziale di commissione dei reati disciplinati dal Decreto 231.

Per l'elaborazione di detta mappatura, si è partiti dai singoli reati contemplati dal Decreto 231. Ad ognuno di essi si è provveduto ad associare i processi aziendali nel cui svolgimento, in via teorica, potrebbe concretarsi la relativa commissione. La mappatura in tal modo ottenuta è chiaramente da interpretarsi come un complesso in evoluzione, sia in termini di ambito applicativo del Decreto 231 sia per possibili evoluzioni processive e/o organizzative di SEA, il cui verificarsi potrebbe comportare una variazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di reato.

In tale ottica, il Consiglio di Amministrazione di SEA, già con Delibera 15 luglio 2003, modificando la precedente Delibera del 25 luglio 2002, istitutiva al proprio interno il Comitato di Controllo Interno del Gruppo SEA e il Comitato per la Remunerazione. Tali comitati sono stati istituiti a seguito dell'adesione volontaria della Società al Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana SpA e sono costituiti da tre consiglieri tramite delibera consiliare, che ne definisce i compiti e i poteri ed assegna risorse finanziarie adeguate per lo svolgimento dei compiti attribuiti. Ai Comitati sono riconosciuti adeguati poteri d'informativa tramite la possibilità di accedere alle funzioni aziendali nonché di invitare soggetti esterni al Comitato a partecipare alle riunioni.

Il più importante tra i Comitati in cenno, che rileva ai fini del D. Lgs. 231/2001 perché la sua istituzione definisce compiutamente un sistema integrato di controllo di cui sia il Codice che il Decreto 231 richiedono l'attuazione, è il **Comitato di Controllo Interno**, ossia

un organo collegiale costituito da amministratori indipendenti e con uno dei suoi membri in possesso di esperienza in materia contabile e finanziaria, rinominato **Comitato Controllo e Rischi** in osservanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana SpA. Il Comitato Controllo e Rischi svolge un'attività istruttoria e di sostegno al Consiglio di Amministrazione. Tra le funzioni che gli sono proprie, a norma del Codice, ricorre anche quella di vigilare e riferire, almeno semestralmente, al C.d.A. sull'attività svolta.

Il Consiglio di Amministrazione, sempre con Delibera datata 15 luglio 2003, modificando la precedente Delibera del 25 luglio 2002, istituiva altresì l'**Organismo di Vigilanza**, inizialmente identificato nella funzione "Auditing" di SEA. Con successiva Delibera del 29 novembre 2007, il Consiglio di Amministrazione di SEA ha approvato la modifica della struttura dell'Organismo di Vigilanza da organo monocratico (*Auditing*) a organo collegiale, composto, sino al 30 luglio 2013, dal Responsabile *Auditing* e da due membri esterni.

Il Consiglio di Amministrazione di SEA, con Delibera del 31 luglio 2013, ha variato il numero dei membri dell'Organismo di Vigilanza, oggi composto da un Consigliere di Amministrazione senza deleghe operative, due membri esterni e il Responsabile *Auditing*. La presidenza dell'Organismo di Vigilanza è affidata ad uno dei componenti esterni, nominato dall'Organismo stesso. In caso di impossibilità di deliberare per parità di voti, le delibere sono prese con l'astensione del Consigliere di Amministrazione senza deleghe operative.

L'Organismo di Vigilanza di SEA riferisce al Consiglio di Amministrazione, in merito all'effettività, idoneità e mantenimento del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto 231.

Con Delibera del 10 aprile 2000 il Consiglio di Amministrazione di SEA ha istituito il **Comitato Etico**, composto da un Consigliere in rappresentanza del Consiglio di Amministrazione, con funzioni di Presidente del Comitato, e dai Responsabili delle Direzioni *Human Resources and Organization, Legal and Corporate Affairs ed Auditing*, il cui scopo è quello di garantire l'osservanza ed il rispetto del Codice di Condotta, che la Società ha adottato a far data dal 10 aprile 2000.

In particolare, tale Comitato ha come attività istituzionali quelle di:

- diffondere con incisività e operatività il Codice presso i dipendenti SEA, i clienti, i fornitori, gli azionisti, i partner, le società partecipate ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi;
- supportare operativamente nell'interpretazione, attuazione e valutazione del Codice, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;

- verificare, controllare e valutare le eventuali violazioni, provvedendo - nel caso di accertate infrazioni - all'attivazione delle funzioni aziendali competenti per l'adozione delle misure opportune, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL applicabili e, in caso di fatti di particolare gravità, informando tempestivamente il Consiglio di Amministrazione;
- esaminare le segnalazioni pervenute a qualsiasi titolo da dipendenti e/o altri *stakeholder* e avvio delle conseguenti indagini;
- proteggere e assistere i dipendenti e tutti coloro che, in buona fede, segnalino comportamenti non conformi al Codice, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni, assicurandone nel contempo la riservatezza sull'identità, in conformità alle disposizioni normative in materia;
- segnalare alle funzioni aziendali competenti le eventuali situazioni anomale, al fine di adottare i necessari provvedimenti correttivi;
- promuovere e predisporre i programmi di comunicazione e formazione dei dipendenti, finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi e delle modalità di comportamento per realizzarli;
- redigere una relazione a cadenza almeno annuale, o per singoli casi di gravi irregolarità, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione di SEA il quale dovrà riferire al Consiglio di Amministrazione, in merito allo stato del processo d'attuazione del Codice di Condotta, illustrando i programmi e le iniziative intraprese per il raggiungimento dei fini istituzionali.

Il testo del Codice di Condotta SEA, consultabile sul sito www.seamilano.eu è stato diffuso in modo capillare, ed in particolare è inserito nella Intranet aziendale, è messo a disposizione dei dipendenti neo-assunti ed è oggetto di presentazione ed illustrazione in occasione dei corsi di formazione interna. Nei contratti conclusi con clienti e fornitori è inserita apposita clausola che obbliga le parti al rispetto delle prescrizioni contenute nel Codice di Condotta.

Le segnalazioni al Comitato Etico possono essere indirizzate per iscritto utilizzando i canali riportati nell'“Elenco canali di segnalazione” allegato al presente documento.

3 L'adozione del “Modello di Organizzazione e Gestione” da parte di SEA e delle società del Gruppo e le finalità perseguite.

Il Consiglio di Amministrazione di SEA, nell'ottica di garantire il rispetto dei valori, considerati fondamentali, della trasparenza e della correttezza nello svolgimento della propria attività aziendale e nella conduzione degli affari, anche al fine di tutelare l'immagine e la reputazione commerciale propria e delle altre società appartenenti al Gruppo, le aspettative degli investitori/azionisti, dei propri dipendenti e della comunità degli utenti in generale, ha ritenuto necessario procedere all'adozione del “Modello di Organizzazione e Gestione” previsto dal Decreto 231 nell'ambito del Gruppo SEA (intendendosi come tale SEA e le società da essa direttamente controllate ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1, cod. civ.).

Il Modello è stato predisposto in conformità alle disposizioni del Decreto 231, tenendo nella dovuta considerazione le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”, redatte da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti (così come integrate in data 3 ottobre 2002, 24 maggio 2004, 31 marzo 2008 e marzo 2014). Il Modello è stato presentato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2002 ed è stato formalmente adottato dal Consiglio di Amministrazione di SEA con Delibera del 18 dicembre 2003, ed aggiornato dal Consiglio di Amministrazione con successive delibere del 20 dicembre 2005, del 24 ottobre 2008, del 28 gennaio 2010, del 19 settembre 2011, del 5 novembre 2012, del 22 aprile 2013, del 29 maggio 2014 e del 19 marzo 2015, del 29 ottobre 2015 e del 21 settembre 2017.

Sempre in attuazione di quanto previsto nel Decreto 231, il Consiglio di Amministrazione di SEA ha affidato all'Organismo di Vigilanza l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo interno con il compito di vigilare sull'effettività e sull'idoneità del Modello in rapporto all'evoluzione dell'organizzazione aziendale, nonché di curare il necessario aggiornamento, presentando proposte di adeguamento verso gli organi e funzioni aziendali competenti.

L'adozione del presente Modello ha come obiettivo principale quello di mettere a punto un sistema integrato di procedure e funzioni di controllo, al fine di prevenire le diverse fattispecie di reato previste dal Decreto 231.

Ciò nella convinzione che una simile iniziativa sia idonea a:

- sottolineare che il Gruppo SEA è categoricamente contrario, e pertanto persegue con tutti i mezzi, qualsiasi comportamento illecito;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto del Gruppo SEA, la consapevolezza di incorrere, in caso di violazioni del presente Modello, in illeciti sanzionabili - sia sul piano penale, sia sul

piano amministrativo - non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società.

Il Modello si propone appunto di improntare a correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale le operazioni, i comportamenti ed il modo di lavorare sia nei rapporti interni al Gruppo sia nei rapporti con i soggetti esterni, ponendo al centro dell'attenzione il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti cui il Gruppo è sottoposto, oltre all'osservanza delle procedure aziendali.

L'orientamento all'etica (trasparenza, lealtà ed onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno) è approccio indispensabile per la credibilità nei comportamenti di SEA e del Gruppo verso gli azionisti/ investitori, verso i clienti e, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui essi operano, al fine di trasformare in vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori che animano diffusamente il modo di operare dell'impresa.

II STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

La Società ha predisposto il Modello sulla base di quanto previsto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida formulate da Confindustria. Il Modello si compone convenzionalmente di una “Parte Generale” nonché di una “Parte Speciale”, quest’ultima predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel Decreto 231, nonché dei “Componenti” del Modello.

La “Parte Generale” illustra e descrive in sintesi i contenuti e le implicazioni del Decreto 231, i principi base e gli obiettivi del Modello, gli adempimenti posti in essere per adeguarsi alla normativa, i destinatari e l’ambito di applicazione del Modello, i principi ispiratori posti a base dei protocolli aziendali e del sistema di deleghe/procure per l’esercizio dei poteri, il sistema sanzionatorio, il compito e la responsabilità dell’Organismo di Vigilanza, le modalità di diffusione ed informativa, le modalità di controllo e di aggiornamento.

Il documento è di sintesi, ed il suo principale obiettivo è quello di introdurre la normativa nella Società, sensibilizzando tutti gli interessati e costituendo in sostanza la premessa alla “Parte Speciale”.

La “Parte Generale” è approvata dall’organo apicale della Società (Consiglio di Amministrazione), che dà massima concretezza ed autorevolezza alla prescrizione per tutti gli interessati dei principi, linee guida e direttive in generale, riportati nel documento stesso.

La “Parte Speciale” del Modello, volta ad integrare e completare il contenuto della “Parte Generale”, individua:

- le fattispecie di reato richiamate dal Decreto;
- i processi/attività sensibili presenti nella realtà aziendale, in relazione alle fattispecie di reato di cui al punto precedente, ed i correlati standard di controllo.

La “Parte Speciale” si pone inoltre in stretta connessione con i singoli “Componenti” del Modello predisposti e periodicamente aggiornati dalla Società.

L’individuazione dei rischi aziendali e la conseguente attività di prevenzione costituisce infatti un processo continuo, che si basa anche sulle verifiche e sul costante monitoraggio del Modello organizzativo aziendale, della relativa efficacia e del grado di attuazione dello stesso.

La “Parte Speciale” del Modello viene periodicamente aggiornata e, sino alla Quarta edizione del 30 gennaio 2013, approvata dall’Organismo di Vigilanza - con presa d’atto da parte del Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione della “Parte Generale” - in quanto sintesi dei singoli componenti del Modello già approvati secondo i poteri vigenti. In ossequio al principio di responsabilità del Consiglio di Amministrazione sull’intero Modello, la “Parte Speciale”, a partire dalla Quinta edizione viene approvata, al pari della “Parte Generale”, dal Consiglio di Amministrazione.

I “Componenti” adottati ed utilizzati dalla Società per la prevenzione dei reati sono contenuti in dettaglio nella mappatura dei rischi aziendali.

III DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO

Il destinatari del presente documento sono tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, e quindi i componenti degli Organi Sociali (amministratori e sindaci), ed i dipendenti di SEA.

SEA assume inoltre tutte le misure idonee a far sì che i consulenti esterni, i partner commerciali e finanziari, i fornitori, i clienti e - in generale - tutti i terzi con i quali SEA intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali, garantiscano, nello svolgimento di tali rapporti, il rispetto delle norme di legge e si astengano dal porre in essere comportamenti rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Ciascun destinatario è tenuto a conoscere il Modello, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare all'Organismo di Vigilanza le eventuali carenze.

SEA e le altre Società del Gruppo si impegnano a facilitare ed a promuovere la conoscenza del Modello da parte dei suoi destinatari ed il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti, ed a predisporre ogni possibile strumento idoneo ad assicurare la piena ed effettiva applicazione dello stesso.

Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del presente documento sarà sanzionato in conformità con quanto qui previsto.

Ogni variazione o modifica sostanziale al presente documento deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Non costituiscono modifica sostanziale del presente documento l'aggiornamento del catalogo dei reati che possono determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231, né l'aggiornamento e/o la modifica e/o l'integrazione della mappatura delle aree aziendali sensibili e dei singoli componenti del Modello, i quali sono, per contro, definiti e aggiornati dalle funzioni aziendali competenti - sulla base del sistema organizzativo aziendale e dei poteri vigenti - o dall'Organismo di Vigilanza. Ciò in quanto atto dovuto che non influisce sulla sostanza del Modello, e che meglio risponde all'esigenza di tempestività e flessibilità nell'effettivo recepimento degli aggiornamenti normativi e delle mutazioni del contesto aziendale.

Ogni Società del Gruppo SEA opera in piena autonomia e con assunzione di specifica responsabilità in relazione all'adozione, all'efficace applicazione, all'aggiornamento, alla divulgazione e alla verifica dell'efficacia del proprio Modello.

IV L'ORGANISMO DI VIGILANZA

1 Premessa.

Per quanto concerne l'identificazione dell'organo al quale può essere attribuito il ruolo di vigilanza sul Modello, l'art. 6, co. 1, del Decreto 231 richiede solamente che tale organismo sia "dell'ente", e quindi interno alla Società stessa, precludendo quindi il ricorso a soggetti esterni.

Pur in assenza di una precisa indicazione da parte del Legislatore, sulla scorta delle Linee Guida di Confindustria, della *best practice* invalsa nella prassi applicativa e delle indicazioni giurisprudenziali, è stato comunque possibile individuare, nell'ambito delle varie forme che assume in concreto l'organizzazione aziendale, l'organo interno della Società che possieda i requisiti necessari per svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto 231.

È infatti opinione diffusa che i compiti di vigilanza sul Modello non possano essere affidati ad un organo istituito ad hoc, ulteriore e diverso da quelli già previsti dall'ordinamento societario, per la struttura fortemente tipizzata (specie per quel che riguarda la conformazione degli organi) propria di quest'ultimo. Con la conseguenza che i compiti in questione dovrebbero essere attribuiti ad un organo interno all'ente, tra quelli che costituiscono la struttura tipica delle società di capitali, che sia meglio in grado di assicurare l'efficace svolgimento delle funzioni in esame, e che a tal fine sia caratterizzato da requisiti di:

- a) autonomia e indipendenza: tali requisiti sono fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo (sia cioè sprovvisto di compiti operativi), sia in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza, e risponda, nello svolgimento della funzione, solo al vertice operativo dell'ente;
- b) professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, e tali da assicurare, unitamente all'indipendenza, l'obiettività di giudizio;
- c) elevata continuità di azione: l'Organismo di Vigilanza deve assicurare costantemente la vigilanza sul Modello e curarne l'attuazione e l'aggiornamento avvalendosi dei necessari poteri ispettivi.

Successivamente, anche tenuto conto delle prime indicazioni giurisprudenziali al riguardo, nonché dell'evoluzione della normativa in materia e della sua crescente complessità (in termini di ampliamento delle figure di reato idonee a determinare la responsabilità "amministrativa" dell'ente), la prassi ha avvertito l'esigenza di conferire all'Organismo di Vigilanza maggiore autonomia dal massimo vertice aziendale e, al contempo, di assicurare a tale organismo competenze diversificate. In questa prospettiva si è assistito all'emergere nella prassi di una tendenziale preferenza per la soluzione che prevede un Organismo di

Vigilanza collegiale, a composizione “mista”, vale a dire composto sia da figure interne all’ente, sia da componenti esterni indipendenti, scelti fra professionisti dotati di specifiche competenze nel campo giuridico e/o economico e/o aziendalistico.

Tenuto conto delle indicazioni sopra illustrate, l’Organismo di Vigilanza di SEA è stato inizialmente individuato nella funzione aziendale “*Auditing*” e poi, dal 29 novembre 2007 al 30 luglio 2013, in un organo collegiale composto da tre membri dotati dei requisiti indicati nell’art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto 231. Con Delibera del 31 luglio 2013 il Consiglio di Amministrazione di SEA ha confermato la composizione collegiale dell’Organismo di Vigilanza aumentando il numero dei membri da tre a quattro.

I componenti dell’Organismo di Vigilanza sono:

- un Consigliere di Amministrazione SEA senza deleghe operative;
- due professionisti esterni indipendenti con esperienza in materia di controllo, di *governance*, legale o etica;
- il Responsabile della Direzione *Auditing*.

L’intervenuta modifica della struttura dell’Organismo di Vigilanza - da organo monocratico (*Auditing*) a organo collegiale - è stata operata sul presupposto, oggi diffusamente condiviso, che tale impostazione sia la più idonea a realizzare tutti i requisiti previsti dalla normativa, ed in particolare:

- autonomia ed indipendenza: garantita dalla contemporanea presenza di membri esterni indipendenti, da un Consigliere di Amministrazione senza deleghe operative e da un membro interno, sulla base della collocazione organizzativa e delle responsabilità esclusivamente non operative assegnate, tale da garantire il necessario e costante collegamento con la realtà aziendale e con la sua evoluzione;
- professionalità: in attività coerenti con le funzioni tipiche dell’organismo in questione e connesse all’impostazione, valutazione e controllo dei modelli organizzativi e dei sistemi di controllo interno;
- continuità di azione: anche con una struttura interna dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all’attività di vigilanza sul modello organizzativo e priva di mansioni operative.

Non possono essere nominati membri dell’Organismo di Vigilanza di SEA e, se nominati, decadono dall’ufficio:

- a) coloro che incorrono nelle cause di ineleggibilità e decadenza previste dall’art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, fallimento, interdizione - anche temporanea - dai pubblici uffici, incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori esecutivi della Società, gli amministratori esecutivi, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle

- Società da questa controllate, delle Società o enti che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- c) coloro che sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria;
 - d) coloro che hanno riportato condanna - anche con sentenza non definitiva - ovvero hanno patteggiato la pena ex art. 444 c.p.p. per uno dei reati previsti dal Decreto 231.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, è equiparata a quella del Consiglio di Amministrazione di SEA, cui è deputata la responsabilità di adottare il Modello e di nominare l'organo di controllo che ne vigila il funzionamento, l'osservanza ed il relativo aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino alla scadenza dell'Organo Amministrativo che lo ha nominato e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza è dotato di un proprio "Regolamento", approvato dall'Organismo stesso, che ne disciplina il funzionamento e ne definisce il coordinamento; il "Regolamento" viene trasmesso al Consiglio di Amministrazione per presa d'atto.

2 L'Organismo di Vigilanza di SEA - Attribuzioni.

Adeguandosi alle indicazioni sopra illustrate, con delibere del 25 luglio 2002 e 15 luglio 2003, il Consiglio di Amministrazione di SEA ha istituito l'Organismo di Vigilanza delle società del Gruppo SEA, individuando tale organismo, inizialmente, nella funzione *Auditing* di SEA ed attribuendo a tale organo i compiti di assicurare con continuità l'effettività, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello di SEA e delle Società del Gruppo.

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione SEA del 31 ottobre 2006, l'Organismo di Vigilanza di ogni Società controllata è stato integrato con l'inserimento di un rappresentante del Consiglio di Amministrazione senza deleghe operative della singola Società del Gruppo interessata, assumendo in questo modo una struttura collegiale.

Tale organo riferisce al proprio Consiglio di Amministrazione.

Con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 novembre 2007, l'Organismo di Vigilanza SEA è stato modificato nella sua composizione, passando dalla struttura monocratica a quella collegiale.

All'Organismo di Vigilanza SEA sono attribuiti i seguenti compiti:

- sovrintendere al puntuale rispetto dei contenuti del Modello da parte di tutti i suoi destinatari, in via preventiva, attraverso l'attivazione delle ordinarie procedure di controllo aziendali e l'effettuazione di verifiche programmate e non, su specifiche operazioni poste in essere

nell'ambito delle aree di attività a rischio; in via successiva, attraverso la conduzione di indagini interne per l'accertamento delle presunte violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello (fermo restando che, per quanto riguarda l'accertamento delle suddette violazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri e le attribuzioni già conferiti, nei limiti della relativa competenza, al responsabile della Direzione *Human Resources and Organization*);

- predisporre, raccogliere, elaborare ed archiviare le informazioni rilevanti in ordine al funzionamento ed al rispetto del Modello, nonché la documentazione che compone il Modello medesimo, ivi comprese - inter alia - la mappatura delle aree aziendali a rischio-reato, i relativi aggiornamenti, le relazioni sull'attività di vigilanza svolta e le segnalazioni provenienti dalle funzioni aziendali su eventuali situazioni che possano esporre la Società al rischio di reato;
- assumere, in coordinamento con i responsabili della Direzione *Human Resources and Organization*, le iniziative idonee ad assicurare la massima diffusione e conoscenza delle prescrizioni del Modello, anche attraverso l'aggiornamento formativo con cadenza periodica e comunque annuale, e la predisposizione di note informative, circolari ed istruzioni interne;
- verificare continuamente l'idoneità e la rispondenza del Modello in relazione all'evolversi della struttura aziendale, attraverso la conduzione di ricognizioni dell'attività aziendale, l'effettuazione di verifiche secondo le modalità infra previste sub § VIII, l'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio reato ed il monitoraggio delle procedure adottate nell'ambito delle singole divisioni aziendali;
- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte di aggiornamento o, comunque, di modifica e/o integrazione della "Parte Generale" del Modello che, a seguito delle verifiche svolte, dovessero ritenersi necessarie per garantirne l'idoneità e l'effettività. È responsabilità delle funzioni aziendali competenti rendere attuabili le proposte;
- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte di aggiornamento, modifica e/o integrazione della "Parte Speciale" del Modello in ragione dell'evoluzione normativa ed aziendale, ferma restando la responsabilità delle funzioni aziendali competenti nel rendere attuabili gli aggiornamenti/modifiche e/o le integrazioni approvate;
- curare l'aggiornamento della mappatura delle aree aziendali sensibili nell'ambito delle quali è ipotizzabile la commissione di reati previsti dal Decreto 231 e dei relativi processi e strutture aziendali, e proporre l'integrazione delle aree sensibili sulla base delle verifiche svolte; in caso di rilevanti evoluzioni procedurali e/o organizzative, fornire supporto alle funzioni interessate dai cambiamenti, al fine di assicurare la rispondenza delle soluzioni adottate alle previsioni normative applicabili. Resta peraltro inteso che la responsabilità per

l'effettiva attuazione della mappatura in ambito aziendale rimane in capo ai dirigenti delle singole funzioni aziendali competenti, sulla base del sistema organizzativo aziendale e dei poteri vigenti;

- vigilare sul sistema delle deleghe e dei poteri, al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Nello svolgimento dei compiti sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza:

- provvede ad attivare le funzioni aziendali competenti. Queste provvederanno a segnalare le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili e, in generale, ad evidenziare le eventuali situazioni che possano esporre la Società al rischio di reato ed a riferire sugli aspetti rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello;
- ha libero accesso, senza necessità di autorizzazioni, a tutta la documentazione e alle fonti di informazioni necessarie a consentire l'effettuazione dei controlli e delle indagini interne, fermo restando che i documenti e le informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie funzioni dovranno essere mantenuti riservati, garantendo tra l'altro il rispetto della vigente disciplina in materia di *privacy*.

L'Organismo di Vigilanza, tramite il proprio membro interno, detiene copia di tutta la documentazione inerente il Modello, provvedendo all'archiviazione di tutti gli atti e le evidenze dei controlli effettuati. Sono tenuti ed archiviati, tutti i documenti relativi ai singoli componenti del Modello, quali:

- Mappatura dei rischi
- Codice di Condotta
- Sistema organizzativo aziendale
- Sistema Procedurale aziendale
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistema di controllo di gestione
- Sistema premiante ed apparato sanzionatorio
- Comunicazione e formazione del personale
- Sistema informativo aziendale
- Sistema di *Governance* aziendale
- Altre attività di controllo.

L'Organismo di Vigilanza, tramite il membro interno, cura altresì la tenuta, l'archiviazione e l'aggiornamento di un documento illustrativo di dettaglio dei singoli componenti del Modello sopra indicati, nel quale è esposto analiticamente il contenuto di ciascuno di tali componenti al fine di specificare quanto già indicato, in via generale, nel presente documento.

Al fine di consentire l'efficace ed autonomo svolgimento dei compiti sopra indicati, attribuiti all'Organismo di Vigilanza:

- a) il Consiglio di Amministrazione di SEA, nel contesto delle procedure

di formazione del *budget* aziendale, definisce annualmente una adeguata dotazione di risorse finanziarie, di cui l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza, anche al fine di svolgere correttamente i compiti allo stesso assegnati. Ciò ad integrazione del budget della funzione *Auditing*, di cui questa si avvale per le verifiche sull'idoneità ed effettività del Modello;

- b) sempre nel rispetto del *budget* annuale come sopra determinato, l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di avvalersi, quando lo ritenga opportuno ed in funzione delle circostanze concrete, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni.

2.1 L'Organismo di Vigilanza delle Società del Gruppo.

Ciascuna società controllata da SEA, ed in quanto tale facente parte del Gruppo, ha provveduto, come da consolidata giurisprudenza sul punto, ad istituire un proprio autonomo Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità d'azione, che riporta ai rispettivi Consigli di Amministrazione.

3 Flussi informativi da e nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

3.1 *Reporting* nei confronti degli Organi Sociali.

Al fine di garantire un adeguato flusso informativo ed il necessario coordinamento con gli Organi Sociali e con gli altri organismi che SEA ha individuato (Comitato Controllo e Rischi; Comitato Etico; Comitato Remunerazione e Nomine), l'Organismo di Vigilanza:

- predispone per il Consiglio di Amministrazione una relazione scritta semestrale e annuale sullo stato di attuazione del Modello (ferma restando la possibilità di una relazione più tempestiva ogni qualvolta si renda necessario), ed in particolare sui controlli e sulle verifiche eseguite, sulle eventuali criticità ed anomalie emerse (sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello), sull'eventuale aggiornamento del Modello, ivi compresa la mappatura delle aree aziendali a rischio, che si rendesse opportuno e/o necessario in funzione dell'evoluzione della normativa e/o della struttura aziendale, e su tutti gli altri temi attinenti;
- riferisce immediatamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione in presenza di gravi elementi di criticità del Modello;
- riferisce prontamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale nel caso di commissione di reati previsti dal Decreto e inoltre ogni qualvolta questi ne facciano richiesta ovvero si renda necessario.

Nella medesima prospettiva, il Comitato Etico segnala all'Organismo di Vigilanza ogni informazione, di qualsiasi genere, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio, ed in particolare comunica tutte le eventuali situazioni aventi ad oggetto la violazione od il sospetto di violazione del Modello o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza potrà comunque essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi societari, e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso per motivi urgenti, al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

3.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

3.2.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.

In ambito aziendale l'Organismo di Vigilanza deve essere informato e portato a conoscenza, oltre che della reportistica di sintesi indirizzata al vertice aziendale e della documentazione prescritta dal presente Modello, di ogni altra informazione e/o circostanza proveniente da dipendenti, Organi Sociali e terzi, ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree aziendali a rischio e/o ad eventi suscettibili di determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni, ad integrazione della reportistica di sintesi indirizzata al vertice aziendale:

- i componenti degli Organi Sociali, i dipendenti ed i terzi hanno il dovere di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità della Società, eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole convincimento circa la commissione, di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231 fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero segnalazioni scaturenti da violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- i dipendenti con funzioni dirigenziali ed i responsabili delle singole aree aziendali hanno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni poste in essere da dipendenti e terzi;
- il Comitato Etico segnala all'Organismo di Vigilanza ogni informazione, di qualsiasi genere, attinente all'attuazione del Modello nelle aree aziendali, ed in particolare è tenuto a comunicare tutte le eventuali situazioni aventi ad oggetto la violazione od il sospetto di violazione del Modello o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta indicate dal Modello e dal Codice di Condotta;

SEA ha emesso un'apposita procedura che disciplina il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni i cui principi di base sono:

- la riservatezza sull'identità del segnalante, sul contenuto della segnalazione e sull'identità del/i soggetto/i segnalato/i;
- la tutela del segnalante da sanzioni o misure discriminatorie, disciplinari e/o gestionali ritorsive per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- la tutela degli interessati e dell'integrità di SEA in caso di segnalazioni effettuate in malafede e/o diffamatorie che possano danneggiare o arrecare pregiudizio ai propri dipendenti, ai membri degli Organi Sociali o a terzi in relazioni d'affari con la Società.

Il sistema disciplinare prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Sotto il profilo delle modalità di effettuazione delle segnalazioni:

- le segnalazioni devono essere, ove possibile, riscontrabili ed effettuate in forma scritta;
- sono consentite le segnalazioni in forma anonima, adeguatamente dettagliate e circostanziate, sebbene siano preferibili, ai fini del riscontro dei fatti e degli eventuali approfondimenti che si rendessero necessari, segnalazioni in cui l'identità del segnalante sia manifesta;
- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute, e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità. Potrà disporre l'eventuale audizione dell'autore della segnalazione (se identificabile) e/o il responsabile della presunta violazione. L'Organismo di Vigilanza si riserva in ogni caso, motivando per iscritto, la decisione di non procedere ad ulteriori indagini interne disponendo l'archiviazione della segnalazione;
- al fine di facilitare il flusso delle segnalazioni e delle informazioni verso l'Organismo di Vigilanza, è istituito un canale informativo dedicato (portato debitamente a conoscenza dei dipendenti e dei terzi), secondo il quale le predette segnalazioni potranno essere indirizzate per iscritto facendo riferimento all'"Elenco canali di segnalazione" allegato al presente documento.

3.2.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.

Oltre alle segnalazioni indicate nel paragrafo precedente, tutti i soggetti destinatari del Modello, ivi inclusi i componenti degli Organi societari, devono obbligatoriamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza ogni informazione riguardante:

- i provvedimenti e/o le 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 previsti dal Decreto 231;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai componenti degli Organi Sociali, dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- i verbali del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora gli stessi siano legati a commissione di reati previsti dal Decreto 231 o a violazione delle regole di comportamento previste dal Modello.

V I PROTOCOLLI AZIENDALI ED IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE PER L'ESERCIZIO DEI POTERI DELEGATI

SEA è dotata di una struttura organizzativa interna formalizzata e chiara, che si presenta suddivisa in distinte unità, per ciascuna delle quali è specificamente individuata la rispettiva linea di dipendenza gerarchica, missione e responsabilità.

Già prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina in tema di responsabilità degli enti, SEA ha altresì adottato, in conformità a quanto specificamente previsto dall'art. 6, comma 2, del Decreto 231, un corpo organico di c.d. **protocolli aziendali**, vale a dire un insieme di regole di dettaglio dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, finalizzate a rendere documentabili e verificabili le varie fasi nelle quali si articola il processo decisionale nelle singole unità aziendali. Ciò allo scopo di:

- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi;
- provvedere, con efficacia vincolante, a meccanismi di controllo interno (autorizzazioni, verifiche, documentazione delle fasi decisionali più rilevanti, ecc.) tali da rendere inattuabili o da limitare la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie;
- agevolare lo svolgimento dei compiti di vigilanza da parte delle funzioni aziendali preposte al controllo interno, in termini di effettività e di adeguatezza.

Pur nella varietà delle situazioni considerate, l'organizzazione aziendale, così come i protocolli aziendali di SEA, sono stati definiti e, dopo l'entrata in vigore del Decreto 231, opportunamente rielaborati, attenendosi all'osservanza dei fondamentali **principi di controllo** indicati nelle "Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" diffuse da Confindustria, ed in particolare ai seguenti:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".

Per ogni atto od operazione è previsto un adeguato supporto documentale, tale da consentire in ogni momento l'effettuazione di controlli che verifichino le caratteristiche e le motivazioni dell'atto o dell'operazione, e che individuino il soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".

Il sistema è strutturato in modo tale da garantire l'applicazione del principio della separazione di funzioni, in virtù del quale l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve competere a soggetto diverso da quello che contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Nella medesima prospettiva:

- a nessun soggetto vengono attribuiti poteri illimitati;
- le funzioni e le responsabilità sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma risultano coerenti con le responsabilità

organizzative assegnate.

- “I controlli devono essere documentati”.

Il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di relazioni e verbali) l’effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

L’elenco aggiornato e dettagliato delle procedure aziendali adottate da SEA è tenuto ed archiviato presso l’Organismo di Vigilanza (uffici del componente interno).

In ogni caso l’Organismo di Vigilanza assicura, in coordinamento con i responsabili della funzione aziendale competente (“*Human Resources and Organization*”), la conoscenza e la diffusione capillare dei protocolli aziendali in uso e dei relativi aggiornamenti ed integrazioni apportate.

I singoli protocolli aziendali sono pubblicati nel sito Intranet e consultabili da parte di tutti i dipendenti. SEA è altresì dotata di un sistema di deleghe e procure aziendali strutturato in modo coerente con la missione e le responsabilità delle singole funzioni aziendali.

Tale sistema prevede fra l’altro che, al momento dell’accettazione dei poteri conferitigli, il singolo soggetto si impegni alla puntuale osservanza - fra le altre - delle norme contenute nel Decreto 231.

Il sistema delle deleghe e delle procure è portato a conoscenza delle singole funzioni aziendali interessate, al fine di garantire la trasparenza delle linee di dipendenza gerarchica e gli ambiti delle singole competenze e responsabilità.

In conformità a quanto indicato nelle Linee Guida diffuse da Confindustria, SEA ha profondamente modificato l’originario sistema informativo aziendale, segmentato per linea funzionale, adottando a far data dal 1 gennaio 2004 un sistema informativo integrato (ERP – *Enterprises Resources Planning*), che riconduce in un unico schema logico i flussi informativi relativi a transazioni operative che si generano nelle diverse funzioni aziendali, e consente così una maggiore tempestività ed il controllo automatizzato delle singole operazioni, assicurando:

- la standardizzazione delle procedure amministrative e gestionali;
- il miglioramento dell’efficienza aziendale, tramite la creazione di sinergie tra le diverse funzioni aziendali;
- il miglioramento dell’efficacia dei controlli, attraverso l’ottenimento di dati ed informazioni più affidabili ed aggiornati.

Il predetto sistema informativo è operativo nelle seguenti aree funzionali:

- Cicli attivo e passivo
- Amministrazione e Finanza
- Pianificazione e Controllo
- Personale
- Approvvigionamenti
- Gestione Patrimonio Immobiliare
- Gestione Manutenzione

- Gestione Investimenti
- Gestione Progetti Infrastrutturali
- *Reporting Aziendale*.

Le metodologie di accesso al sistema informativo ERP, così come le modalità di variazione dei dati in esso disponibili, sono state definite ed impostate avendo come riferimento i principi di controllo interno anche alla luce delle segregazioni informative imposte dalla classificazione delle informazioni, presidio di controllo per l'informazione societaria, con conseguenti privilegi per l'accesso.

VI DIFFUSIONE ED INFORMATIVA SUL MODELLO

1 Formazione etica.

La formazione etica in azienda è l'insieme delle attività che sviluppano ed adeguano nel tempo la capacità di riconoscere, analizzare e risolvere i problemi etici a livello organizzativo attraverso strumenti concettuali economici, filosofici e giuridici.

Essa inoltre comunica e crea condivisione attorno alle prescrizioni ed ai principi del Modello, favorisce l'introduzione dei diversi strumenti di responsabilità etico-sociale d'impresa laddove non siano ancora presenti. Le attività di formazione e diffusione del Modello svolte da SEA nelle diverse iniziative destinate al personale dipendente e con particolare riferimento ai neo-assunti, tengono conto dei valori, dei principi e delle prescrizioni in esso richiamate.

2 Comunicazione e diffusione dei contenuti del Decreto 231 e del Modello.

Nella prospettiva di assicurare la piena conoscenza e condivisione della disciplina di cui al Decreto 231, delle norme contenute nel Modello e delle procedure aziendali ivi richiamate, SEA ha provveduto a distribuire a tutti dipendenti una "Circolare informativa sul Decreto 231", illustrativa dei reati contemplati da tale normativa e delle conseguenti responsabilità in cui incorre la Società in caso di commissione di tali reati da parte dei dipendenti.

Sempre in tale ottica SEA predispone ed attiva un piano di formazione periodica sul Decreto 231, differenziato in funzione dei suoi destinatari (dipendenti nella loro generalità; dipendenti che operino in specifiche aree di rischio), finalizzato ad illustrare fra l'altro, anche attraverso mezzi di comunicazione informatici (posta elettronica; intranet

aziendale), la normativa ivi contenuta, i principi di controllo utilizzati, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema di *reporting* riguardante l'Organismo di Vigilanza, nonché a sensibilizzare i dirigenti sull'importanza dell'attuazione effettiva e concreta del Modello nell'ambito aziendale, ed a favorire il loro ruolo propulsivo nell'aggiornamento del Modello anche sul piano della prevenzione. L'illustrazione della normativa di cui al Decreto 231 costituisce altresì uno dei contenuti della formazione aziendale per i neo-assunti. Ciascun Dirigente, nel proprio ambito di responsabilità, cura la diffusione del Modello nei confronti dei propri collaboratori cui sono affidate mansioni nelle aree di rischio rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 e ne illustra i contenuti per la sua migliore applicazione (con particolare riferimento alle funzioni che comportano rapporti con la pubblica amministrazione). La formale presa d'atto da parte dei Dirigenti o procuratori della "Parte Generale" e della "Parte Speciale" del Modello, approvati dal Consiglio di Amministrazione, avviene anche in modo tacito decorso un mese dal loro inserimento nel sito intranet aziendale. Una copia del presente Modello è altresì consegnata a ciascun nuovo amministratore o sindaco all'atto della nomina.

Il Responsabile della Direzione *Human Resources and Organization* di SEA, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, cura e sovrintende all'organizzazione dei corsi di aggiornamento con cadenza periodica, verificandone la qualità dei contenuti e controllando l'effettiva partecipazione da parte dei relativi destinatari, ovvero alla diffusione di note informative interne, anche attraverso intranet o posta elettronica, al fine di garantire la tempestiva e completa conoscenza delle modifiche e degli aggiornamenti apportati al Modello.

SEA assume inoltre tutte le misure idonee a far sì che i consulenti esterni, i partner commerciali e finanziari, i collaboratori a vario titolo, i fornitori, i clienti e - in generale - tutti i terzi con i quali SEA intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali, garantiscano, nello svolgimento di tali rapporti, il rispetto delle norme di legge e si astengano dal porre in essere comportamenti rilevanti ai sensi del Decreto 231. In tale prospettiva SEA provvede ad inserire in ciascun contratto apposita e specifica clausola che prevede espressamente l'impegno del terzo al rispetto dei principi di riferimento del Modello, e l'eventuale risoluzione del rapporto (salvo il risarcimento del danno) in caso di comportamento del terzo in contrasto con le linee di condotta indicate e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto 231.

VII APPARATO SANZIONATORIO E SISTEMA PREMIANTE

1 Principi generali.

SEA è consapevole che punto qualificante nella costruzione del Modello è la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e dei protocolli interni contemplate nel presente documento ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto 231.

In conformità alla previsione dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231, SEA è dotata di un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne indicate nel presente Modello, così come di ogni altra norma di legge e/o interna alla Società; a titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono comportamenti sanzionabili:

- la violazione di procedure interne previste o richiamate dal Modello, ovvero l'adozione, nello svolgimento di attività connesse alle aree aziendali a rischio, di condotte attive o passive non conformi alle prescrizioni del Modello medesimo;
- l'adozione, nello svolgimento delle attività connesse ad aree aziendali a rischio, di comportamenti attivi o passivi:
 - i. che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto anche se causati da negligenza, imprudenza e imperizia;
 - ii. diretti in modo inequivoco al compimento (anche solo nella forma del tentativo) di uno o più reati contemplati dal Decreto;
 - iii. tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.
- la violazione delle misure di sicurezza poste a tutela della riservatezza dell'identità di chi effettua segnalazioni;
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei confronti di dipendenti e dirigenti, esse rientrano tra quelle contemplate dal sistema sanzionatorio previsto dalle disposizioni del codice civile e dalle norme pattizie dei C.C.N.L. di volta in volta concretamente applicabili, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e delle eventuali normative speciali.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla commissione di un illecito penale, in quanto le regole di condotta imposte dal presente Modello sono assunte da SEA in modo autonomo.

La tipologia e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate verranno commisurate nel rispetto dei principi di gradualità della sanzione e di proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata di cui all'art. 2106 c.c., tenendo conto quindi, fra l'altro:

- del livello di autonomia dell'autore della condotta;
- dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari;

- dell'elemento soggettivo del comportamento (intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia);
- della prevedibilità dell'evento;
- della gravità dell'evento (con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata);
- del livello di responsabilità gerarchica o tecnica dell'autore della condotta;
- dell'entità del danno arrecato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- della rilevanza degli obblighi violati.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano fermi ed invariati i poteri e le attribuzioni già conferite, nei limiti della relativa competenza, al Direttore *Human Resources and Organization*, su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

2 Misure nei confronti dei dipendenti.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente Modello da parte dei lavoratori dipendenti di SEA si aggiunge all'obbligo di adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, ed è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile.

La violazione delle norme del presente Modello costituisce pertanto inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, ed assume rilevanza quale illecito disciplinare, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e può comportare il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione stessa.

Le sanzioni disciplinari irrogabili nei confronti dei dipendenti di SEA rientrano quindi fra quelle previste dalle norme pattizie previste dal C.C.N.L. in conformità alla disciplina contenuta nella Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), e sono costituite da:

- provvedimento di rimprovero verbale o scritto
- provvedimento di multa
- provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione
- provvedimento di licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso (licenziamento per giustificato motivo)
- provvedimento di licenziamento senza preavviso (licenziamento per giusta causa).

In caso di violazione delle prescrizioni del Modello da parte di Dirigenti di

SEA, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge e dal C.C.N.L. dei Dirigenti industriali, tenuto conto della gravità della violazione commessa.

3 Misure nei confronti di amministratori e sindaci.

In caso di violazione delle prescrizioni del presente Modello da parte di amministratori o sindaci di SEA, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione di SEA ed il Collegio Sindacale, che provvederanno ad assumere le iniziative previste dalla normativa vigente.

4 Misure nei confronti di fornitori, collaboratori esterni e clienti.

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni SEA, che risulti in contrasto con le linee di condotta previste dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commettere un reato previsto dal Decreto 231 potrà comportare - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nel contratto o nelle lettere di incarico - la risoluzione del rapporto, salvo, in ogni caso, il risarcimento dei danni subiti dalla Società.

5 Sistema premiante.

Il sistema premiante è redatto tenendo conto dei principi di controllo interno ed è basato, a seconda dei relativi destinatari, in tutto o in parte sul raggiungimento di *target* aziendali ovvero di *target* personali nell'ambito della missione e delle responsabilità affidate. In ogni caso, il riconoscimento da parte della Società di premi ed incentivi economici, non è né automatico, né generalizzato e presuppone sempre un adeguato supporto motivazionale. È inoltre ancorato a parametri aziendali individuati, in modo tale da non risultare incompatibile con il necessario rispetto dei valori guida contenuti nel Codice di Condotta e nelle norme del presente Modello.

VIII VERIFICHE PERIODICHE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Al fine di garantire l'effettività e l'idoneità del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza procederà ad effettuare per SEA, direttamente o avvalendosi della struttura di *Auditing*, le seguenti tipologie di verifiche:

- aggiornamento dei componenti del Modello, ivi compresa la mappatura dei rischi;
- verifica in merito all'effettivo funzionamento del presente Modello, effettuando dei test sulla corretta attuazione dei singoli componenti del Modello stesso;
- analisi delle segnalazioni ricevute in merito agli eventi considerati rischiosi;
- *follow-up* ai rilievi emersi nell'attività di verifica.

Ad esito delle predette verifiche, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a redigere un report, da sottoporre all'attenzione delle funzioni aziendali competenti per il sollecito piano d'azione in risposta ai rilievi emersi.

Una sintesi dell'attività svolta, dei principali rilievi emersi e delle azioni adottate sono riportate nella relazione dell'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione.

Il presente documento integra e modifica le precedenti edizioni approvate dal Consiglio di Amministrazione di SEA con Delibera del 18 dicembre 2003, del 20 dicembre 2005, del 24 ottobre 2008, del 28 gennaio 2010, del 19 settembre 2011, del 5 novembre 2012, del 22 aprile 2013, del 29 maggio 2014, del 19 marzo 2015, del 29 ottobre 2015 e del 21 settembre 2017.