



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

DI

GROUPE SEB ITALIA S.P.A.

INDICE

PARTE GENERALE

Capitolo 1

Descrizione del quadro normativo

- 1.1 Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001
- 1.2 Le fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001
- 1.3 Presupposti per l'imputabilità all'ente della responsabilità amministrativa. Esimente costituita dall'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo
- 1.4 Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001
- 1.5 Le Linee Guida emanate dall'associazione di categoria (Confindustria)
- 1.6 Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro: cenni

Capitolo 2

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Groupe SEB Italia S.p.A.

- 2.1 Premessa. Le azioni poste in essere da Groupe SEB Italia S.p.A. ai fini dell'applicazione del d.lgs. 231/2001
- 2.2 Rilievi preliminari sulle principali aree di esposizione di GSI ai rischi di commissione di reati-presupposto
- 2.3 La metodologia seguita per la definizione del Modello
- 2.4 Principi ispiratori, obiettivi e caratteristiche salienti del Modello di GSI
- 2.5 Struttura del Modello di GSI
- 2.6 Il Codice di Comportamento di GSI
 - 2.6.1 *Rapporto tra il Modello di GSI e il Codice di Comportamento*
- 2.7 Destinatari del Modello. L'efficace attuazione del Modello di GSI

Capitolo 3

La struttura organizzativa ed aziendale di GSI. Individuazione delle aree a rischio di reato

- 3.1 Breve descrizione della realtà aziendale ed operativa di GSI e del Gruppo SEB. Obiettivi e *mission* aziendale.
 - 3.1.1 *Cenni sul Risk Control Approach del Gruppo SEB. Ruolo della funzione Internal Audit di gruppo*

- 3.2 La struttura organizzativa di GSI
 - 3.2.1 *La governance di GSI*
 - 3.2.2 *L'assetto organizzativo*
 - 3.2.3 *I servizi in affidamento esterno ("outsourcing") nell'ambito della realtà operativa di GSI*
- 3.3 Il sistema dei controlli interni e i principi applicabili
- 3.4 Definizione del perimetro dell'analisi dei rischi. Le "aree sensibili"

Capitolo 4

L'Organismo di Vigilanza

- 4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza
- 4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza
- 4.3 Durata in carica e sostituzione dei membri
- 4.4 Regole di convocazione e funzionamento
- 4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 4.6 Il *reporting* dell'Organismo di Vigilanza al vertice della Società
- 4.7 Il sistema di flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza
- 4.8 Modalità di trasmissione, valutazione e conservazione delle segnalazioni

Capitolo 5

Il sistema disciplinare

- 5.1 Premessa
- 5.2 Sanzioni per il personale subordinato
- 5.3 Sanzioni per il personale dirigente
- 5.4 Misure nei confronti degli amministratori
- 5.5 Misure nei confronti degli *outsourcer* dei fornitori e degli altri soggetti terzi

Capitolo 6

Diffusione ed aggiornamento del Modello

- 6.1 Formazione ed informazione al personale di GSI
- 6.2 Informazione agli altri soggetti terzi
- 6.3 Aggiornamento ed adeguamento del Modello



PARTI SPECIALI

Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione

Parte Speciale B - Reati Societari; Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita

Parte Speciale C - Reati in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro; Reati ambientali

Parte Speciale D - Delitti Informatici; delitti contro l'industria e il commercio; reati in materia di violazione del diritto di autore

Parte Speciale E - Reati connessi allo sfruttamento del lavoro o dell'occupazione illegale di cittadini stranieri

ALLEGATI

1. Codice di Comportamento di Groupe SEB Italia S.p.A.
2. Organigramma aziendale di Groupe SEB Italia S.p.A.;
3. Schede di valutazione dei processi aziendali ai fini dell'individuazione delle attività a rischio *ex d.lgs. 231/2001*.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001
DI
GROUPE SEB ITALIA S.P.A.**

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (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*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e le sue successive modificazioni e/o integrazioni: di seguito, il "**d.lgs. 231/2001**")¹ ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la c.d. "responsabilità amministrativa" delle persone giuridiche per la commissione di illeciti penali da parte di soggetti che abbiano agito nel loro interesse o a loro vantaggio.

La disciplina del d.lgs. 231/2001 prevede una nuova e autonoma forma di responsabilità a carico dell'ente, che non sostituisce quella della persona fisica autore del reato, ma vi si aggiunge.

Per effetto di tale regime di responsabilità, l'ente diviene il destinatario di una sanzione mirante a colpire il patrimonio sociale, nel caso in cui il dipendente (personale apicale, intermedio, ecc.) ponga in essere una determinata condotta criminosa *nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica per cui opera*.

Ai sensi di quanto disposto dal d.lgs. 231/2001, saranno applicabili agli enti, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia *pecuniaria* che *interdittiva*.

¹ La legge 300/2000 ha ratificato ed eseguito diverse convenzioni internazionali tra le quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (Dublino, 27 settembre 1996);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

In relazione alla ratifica delle convenzioni sopra citate (per lo più elaborate in base all'art. K.3 del Trattato dell'Unione europea), la legge 300/2000 conteneva la delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica: disciplina necessaria in quanto, fra gli obblighi convenzionali assunti dall'Italia vi era, anche, l'introduzione di una responsabilità degli enti collettivi.

1.2 Le fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001

In base al d.lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis* 1, 25-*ter*, 25-*quater*, 25-*quater*1, 25-*quinquies*, 25-*sexies*, 25-*septies*, 25-*octies*, 25-*nonies*, 25-*decies*, 25-*undecies* e 25-*duodecies* del d.lgs. 231/2001, nonché dall'articolo 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, anche i "reati-presupposto"), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art.* 5, comma 1, d.lgs. 231/2001.

I reati-presupposto richiamati dalle suddette disposizioni normative possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato), richiamati dagli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001²;

² Si tratta più specificamente dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater*), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-*bis* c.p.).

Il novero dei reati previsto dall'art. 25 del d.lgs. 231/2001, così come delineato nel presente documento, è conforme alle ultime novità legislative introdotte dalla legge 190/2012. Tra le più significative si annoverano: a) la modifica della componente sanzionatoria del reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio di cui all'art. 319 c.p., del reato di corruzione in atti giudiziari di cui all'art. 319-*ter* c.p. e del reato di concussione di cui all'art. 317 c.p.; b) la rimodulazione del reato di corruzione per un atto d'ufficio di cui all'art. 318 c.p. - ora denominato "*corruzione per l'esercizio della funzione*" - consistente nella eliminazione del necessario collegamento tra la utilità ricevuta o promessa con un atto da parte del soggetto che riveste la qualifica pubblicistica, nel ricorso alla locuzione "danaro o altra utilità" in luogo del termine "retribuzione" per definire l'oggetto della dazione ricevuta dal pubblico ufficiale, nella eliminazione della necessità che l'incaricato di pubblico servizio rivesta la "qualità di pubblico impiegato" ai fini della configurabilità del reato; c) la rimodulazione del reato di concussione di cui all'art. 317 c.p., consistente nella limitazione alla sola condotta di costrizione e nell'esclusivo riferimento al pubblico ufficiale quale soggetto attivo della fattispecie; d) l'introduzione del reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità" di cui all'art. 319-*quater* c.p., nel quale è stata fatta confluire la condotta di induzione (presente nella

- delitti informatici e trattamento illecito di dati, richiamati dall'art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001³;
- delitti di criminalità organizzata, richiamati dall'art. 24-*ter* d.lgs. 231/2001⁴;
- delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001⁵;

precedente formulazione dell'art. 317 c.p.) e si è previsto quale soggetto attivo del reato anche l'incaricato di pubblico servizio; e) il coordinamento con le altre disposizioni, quale ad esempio l'art. 322-*bis* c.p., che facevano espresso riferimento alle precedenti formulazioni delle fattispecie.

³ L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48. Si tratta dei reati di falsità, uso di atti falsi, soppressione, distruzione e occultamento di atti veri e copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti, riguardanti un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, nonché di sistemi informatici o telematici (artt. 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater*, 635-*quinquies* c.p.) e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

⁴ L'art. 24-*ter* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2 della legge 15 luglio 2009, n. 94. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), dei reati previsti dall'art. 12 d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 sulle disposizioni in materia di immigrazioni clandestine, dei delitti commessi avvalendosi delle condizioni di cui all'art. 416-*bis* c.p. sulle associazioni di stampo mafioso, di scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.), sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309), produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73 d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309).

⁵ L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001; in seguito, esso è stato modificato dall'art. 15 della L. 99/2009. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e

- delitti contro l'industria e il commercio, richiamati dall'art. 25-*bis.1* d.lgs. 231/2001⁶;
- reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, ecc.), richiamati dall'art. 25-*ter* d.lgs. 231/2001⁷;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001⁸;

disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.).

⁶ L'art. 25-*bis.1* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 15 della L. 99/2009. Si tratta dei reati di illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

⁷ L'art. 25-*ter* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 3 del d.lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), falso in prospetto (art. 2623 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Si noti che il reato di corruzione tra privati è stato introdotto nel novero di reati di cui all'art. 25-*ter* del d.lgs. 231/2001 da parte della legge 6 novembre 2012, n. 190, la quale ha inoltre provveduto ad una rimodulazione della precedente fattispecie di "*infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità*" prevista dall'art. 2635 c.c. La nuova fattispecie, pur conservando complessivamente la struttura della precedente infedeltà a seguito di dazione, prevede: a) l'estensione dei soggetti attivi, oltre ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori a coloro che siano sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi; b) l'estensione della condotta agli atti commessi, da parte dei soggetti attivi, in violazione degli obblighi di fedeltà e non solo a quelli inerenti al proprio ufficio; c) la previsione del regime della procedibilità d'ufficio nel solo caso in cui dal reato sia derivata una distorsione della concorrenza.

⁸ L'art 25-*quater* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamati dall'art. 25-*quater*⁹ d.lgs. 231/2001⁹;
- delitti contro la personalità individuale (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001)¹⁰;
- delitti in materia di abusi di mercato, indicati all'art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001¹¹;
- delitti 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, richiamati dall'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001¹²;
- reati transnazionali, indicati dall'art. 10 legge 16 marzo 2006, n. 146¹³;

l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-*bis* c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-*ter* c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persona che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

⁹ L'art 25-*quater* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7. Si tratta del reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-*bis* c.p.

¹⁰ L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.).

¹¹ L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005 n. 62. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184, d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (art. 185, d.lgs. 58/1998).

¹² L'art. 25-*septies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 300 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Si tratta dei reati di omicidio colposo (art. 589, comma 2, c.p.) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e delle lesioni personali gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.) commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

¹³ La legge 16 marzo 2006, n. 146, di ratifica ed esecuzione in Italia della Convenzione e dei Protocolli contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001 (nota come *Convenzione di*

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, richiamati dall'art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001¹⁴;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001¹⁵;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamato dall'art. 25-*decies* d.lgs. 231/2001¹⁶;

Palermo), ha introdotto, mediante un'autonoma previsione contenuta nel suo art. 10, la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di c.d. "reato transnazionale".

La definizione di "reato transnazionale" è contenuta nell'art. 3 della medesima legge 146/2006, laddove si specifica che si considera tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato", con l'ulteriore condizione che sussista almeno uno dei seguenti requisiti [art. 3, lett. a), b), c) e d)]:

- (i) "sia commesso in più di uno Stato";
- (ii) "sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato";
- (iii) "sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato";
- (iv) "sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato".

La ratifica della convenzione e dei suoi protocolli ha offerto l'occasione per includere numerosi nuovi reati al catalogo di quelli che fanno scattare la responsabilità degli enti.

L'art. 10 della L. 146/2006 dispone - in via di richiamo - nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

I reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della L. 146/2006 sono i reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), reati concernenti il traffico di migranti (art. 12 d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286).

¹⁴ L'art. 25-*octies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.).

¹⁵ L'art. 25-*novies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 15 della L. 99/2009. Si tratta dei reati previsti dagli artt. 171, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies*, Legge 22 aprile 1941, n. 633 (Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio).

¹⁶ L'art. 25-*decies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 4 della L. 116/2009 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale"). La sua numerazione è stata successivamente corretta dall'art. 2 del D.Lgs. 121/2011.

- reati ambientali, richiamati dall'art. 25-*undecies* d.lgs. 231/2001¹⁷;
- reati connessi allo sfruttamento del lavoro o all'occupazione illegale di cittadini stranieri, richiamati dall'art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001¹⁸.

1.3 Presupposti per l'imputabilità all'ente della responsabilità amministrativa. L'esimente costituita dall'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Come anticipato, ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 231/2001, *"l'ente è responsabile per i reati*

¹⁷ L'art. 25-*undecies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2 del d.lgs. 121/2011. Si tratta di una serie di illeciti di natura ambientale, previsti dal d.lgs. 3 aprile 2006 n. 152 (*Norme in materia ambientale*, c.d. *Codice dell'Ambiente*), dalla L. 7 febbraio 1992 n. 150 (*Disciplina dei diritti relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (...) nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica*), dalla L. 28 dicembre 1993 n. 549 (*Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente*), e dal d.lgs. 6 novembre 2007 n. 202 (*Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni*). In particolare, in relazione al Codice dell'Ambiente sono sanzionati, tra gli altri: l'effettuazione di scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137); la raccolta, trasporto, smaltimento, commercio di rifiuti in mancanza di autorizzazione (art. 256); l'inquinamento del suolo, sottosuolo, acque superficiali o sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia (art. 257); la violazione della tenuta dei formulari nel trasporto di rifiuti (art. 258); il traffico illecito dei rifiuti (art. 259); la gestione abusiva di ingenti quantità di rifiuti (art. 260); la falsa indicazione delle caratteristiche dei rifiuti nei certificati e l'utilizzo degli stessi (art. 260-*bis*); il superamento dei valori limite di emissione (art. 279). Il d.lgs. 121/2011 ha inoltre inserito nel codice penale due nuove fattispecie: l'art. 727-*bis* (*Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette*), e l'art. 733-*bis* (*Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto*).

¹⁸ L'art. 25-*duodecies* è stato introdotto nel d.lgs. 231/2001 dall'art. 2 del D.Lgs. 109/2012 (*"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"*). L'art. 25-*duodecies* prevede la responsabilità dell'ente nel caso in cui venga commesso il reato di cui all'art. 22, comma 12-*bis*, D.Lgs. 286/1998; vale a dire, tutte le volte in cui venga commessa la fattispecie criminosa di cui all'art. 22 D.Lgs. 286/1998 (*"Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato"*) e contestualmente ricorra una delle seguenti condizioni:

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-*bis* del codice penale.

commessi nel suo interesse o a suo vantaggio". L'ente, per contro, non risponde del fatto, se l'autore del reato-presupposto ha agito nell'interesse proprio o di terzi.

Inoltre, sempre ai sensi del citato art. 5 , l'ente è ritenuto responsabile se il reato viene posto in essere:

- da persone che rivestono *funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di una sua autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso* (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "**apicali**"; art. 5, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001);
- da persone *sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti appena menzionati* (i c.d. soggetti **sottoposti** all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), d.lgs. 231/2001).

Non è detto, tuttavia, che l'ente debba sempre e comunque rispondere in occasione della commissione di un reato-presupposto da parte di un dipendente. Il legislatore fa salva la dimostrazione dell'estraneità dell'ente rispetto alla commissione del reato stesso. In quest'ottica, l'art. 6 d.lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non è chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*"¹⁹.

Affinché il Modello abbia valore esimente la norma richiede la sua formale adozione prima del fatto-reato e la sua efficace attuazione da parte dell'ente.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un "*organismo di controllo interno all'ente*", con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento.

I modelli in questione devono quindi rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a rischio di reato;
- prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei reati;

¹⁹ In altri termini, la specifica colpevolezza dell'ente si configurerà quando il reato commesso da un suo organo o sottoposto rientra in una decisione imprenditoriale ovvero quando esso è conseguenza del fatto che l'ente medesimo non si è dotato di un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati del tipo di quello verificatosi o ancora che vi è stata al riguardo omessa o insufficiente vigilanza da parte degli organismi dotati di potere di controllo (cosiddetta "*colpa di organizzazione*").

- individuare, al fine della prevenzione dei reati, le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nell'ipotesi di un reato-presupposto commesso da *soggetti apicali*, l'ente non risponderà se prova che:

- (i) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- (iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al modello;
- (iv) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello, ovvero a proprio ed esclusivo interesse (o vantaggio).

Nel caso in cui, il reato sia stato commesso da *soggetti sottoposti* alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà responsabile del reato solo per carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza. Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, dia attuazione ad un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, è esente da responsabilità.

1.4 Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001

Al verificarsi delle condotte rilevanti *ex d.lgs. 231/2001* sono previste a carico dell'ente:

sanzioni pecuniarie: fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);

sanzioni interdittive,

oltre a:

confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);

pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/2001, esse "hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente").

Esse possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste²⁰, in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) che l'ente abbia tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

In linea di principio, ed ove possibile, le sanzioni interdittive sono applicabili anche in via cautelare.

1.5 Le Linee Guida emanate dall'associazione di categoria (Confindustria)

L'art. 6, comma 3, d.lgs. 231/2001 recita: "*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,*

²⁰ Si tratta di: reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001, delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all'art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-*quater*1 d.lgs. 231/2001, delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-*quinqies* 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, di cui all'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui all'art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001.

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.

Confindustria ha adottato le "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*" (di seguito, le "**Linee Guida di Confindustria**"), la cui versione aggiornata è stata approvata dal Ministero della Giustizia il 31 marzo 2008.

Nella predisposizione del presente documento si è avuto riguardo alle disposizioni suggerite dalle citate Linee Guida e alle recenti pronunce giurisprudenziali in materia.

Le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo sono:

1. **l'identificazione dei rischi**, ossia l'analisi delle strutture aziendali al fine di evidenziare da dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possano verificare le ipotesi criminose previste dal d.lgs. 231/2001;
2. **la progettazione del sistema di controllo** (c.d. *protocolli*), ossia la valutazione del sistema di controllo esistente e l'eventuale adeguamento, al fine di contrastare efficacemente i rischi precedentemente individuati.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo sui rischi di reato sono così individuate:

- adozione di un codice etico con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di controllo di gestione;
- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale.

Le componenti sopra evidenziate devono ispirarsi ai seguenti principi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
 - il sistema di controllo deve documentare lo svolgimento dei controlli;
3. **la nomina dell'Organismo di Vigilanza**, ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;

4. **la previsione di un autonomo sistema disciplinare** o di meccanismi sanzionatori per le violazioni delle norme del codice etico e del modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.6 Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro: cenni

Nell'ambito delle valutazioni contenute nel presente documento in merito al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si deve tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. "*Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro*") e successive modifiche ed integrazioni.

Tale complesso normativo, infatti, delinea un ulteriore "*sistema*" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa - laddove opportunamente integrata nel "Modello organizzativo" - può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", e dunque esimente, la possibilità di una condotta di reato colposo commesso mediante violazione delle norme prevenzionistiche.

A tale proposito, si rileva che Groupe SEB Italia S.p.A. si è dotata del Servizio di Prevenzione e Protezione, che svolge la propria attività in collaborazione con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Il Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione, appositamente nominato dal Datore di Lavoro, è un professionista esterno alla Società.

Groupe SEB Italia S.p.A., in ottemperanza alle prescrizioni di cui al d.lgs. 81/2008 ("*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*"), ha elaborato - e provvede ad aggiornare regolarmente - il c.d. "Documento di Valutazione dei Rischi" ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a) di tale normativa, con riferimento alla globalità del personale e della struttura organizzativa nazionale della società

La Società ha inoltre proceduto alla nomina di un Medico Competente, cui è affidata la sorveglianza sanitaria applicata ai lavoratori, a cura del quale e sotto la cui responsabilità sono conservate le cartelle cliniche del personale aziendale.

Il referente interno coinvolto nella verifica dei rischi aziendali ai fini della stesura ed aggiornamento del suddetto "Documento di Valutazione dei Rischi" è il responsabile della Direzione IT della Società.

Infine, si segnala che presso Groupe SEB Italia S.p.A. è operativa una squadra formata mediante idonei corsi ed adibita alla gestione delle emergenze antincendio e pronto soccorso.





CAPITOLO 2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI GROUPE SEB ITALIA S.P.A.

2.1 Premessa. Le azioni poste in essere da Groupe SEB Italia S.p.A. ai fini dell'applicazione del d.lgs. 231/2001

Il presente documento (nella sua Parte Generale e nelle sue successive Parti Speciali) incorpora il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il "**Modello**") adottato da Groupe SEB Italia S.p.A. (di seguito, "**GSI**" o la "**Società**"). Esso contiene i principi di organizzazione, gestione e controllo elaborati dalla Società al fine di impedire la commissione, nell'ambito dello svolgimento dell'attività sociale, dei reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Le attività di predisposizione e di attuazione del Modello di GSI sono state svolte in conformità ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 ed in armonia con i principi e con gli elevati standard etici e di efficiente gestione dell'attività aziendale, radicati nella cultura di *governance* della Società e del gruppo di appartenenza²¹.

Secondo quanto disposto dall'articolo 6, comma 1, lett. a) d.lgs. 231/2001 - che stabilisce che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo dell'ente - il Modello di GSI è stato formalmente approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

Con tale delibera, che ha reso vincolante il Modello per tutti i soggetti che, ai sensi del d.lgs. 231/2001, devono ritenersi destinatari delle sue prescrizioni (di seguito, i "**Destinatari**"), il Consiglio di Amministrazione della Società ha altresì istituito l'organismo preposto all'attività di vigilanza e controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, così come previsto dall'art. 6 d.lgs. 231/2001 (di seguito, l'**Organismo di Vigilanza**", ovvero "**Organismo**", ovvero ancora "**OdV**"), nominandone i primi componenti.

²¹ In sede di predisposizione del Modello, si è altresì presa visione del "*Position Paper*" dell'Associazione Italiana Internal Auditors datato ottobre 2001, della Circolare n. 68 del 19 novembre 2002 di *Assonime*, nonché delle Linee guida UNI/INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001.

Il Consiglio di Amministrazione di GSI - previa acquisizione obbligatoria del parere dell'Organismo di Vigilanza - ha la responsabilità e quindi il potere di integrare e/o modificare, mediante apposita delibera, i contenuti del Modello, qualora intervengano mutamenti normativi e/o o modifiche nell'organizzazione o nell'attività sociale, tali da rendere necessario l'aggiornamento del Modello, ovvero nel caso in cui quest'ultimo manifesti lacune o carenze, anche in relazione alle violazioni e/o elusioni riscontrate.

Il Consiglio di Amministrazione della Società dovrà infine garantire, avvalendosi a tale scopo del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza, il rispetto effettivo dei protocolli preventivi previsti dal Modello nelle aree aziendali "a rischio di reato", da parte di tutti i Destinatari.

I responsabili delle funzioni aziendali di GSI - primo fra tutti, il suo Amministratore Delegato - ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati-presupposto. Essi, qualora riscontrino l'esigenza di modificare e/o aggiornare tali procedure, effettuano una segnalazione documentata all'Organismo di Vigilanza, che provvede di conseguenza secondo quanto disposto dai successivi Capitoli 4 e 6.

Degli aggiornamenti e delle modifiche del Modello è data comunicazione ai Destinatari ai sensi del Capitolo 6.

Gli Allegati al Modello possono essere modificati a cura della funzione aziendale competente anche senza formale emendamento del Modello, previa autorizzazione dell'Amministratore Delegato e sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

2.2 Rilievi preliminari sulle principali aree di esposizione di GSI ai rischi di commissione di reati-presupposto

Il grado c.d. *overall* di "sensibilità" di GSI alle problematiche relative alla corretta prevenzione dei reati-presupposto ex d.lgs. 231/2001 può considerarsi, in linea generale, di entità non rilevante, in considerazione della specifica tipologia di attività riconducibili al suo oggetto sociale.

In ogni caso, limitando la riflessione alle più significative aree di esposizione della Società a rischi connessi al d.lgs. 231/2001, occorre considerare che:

- a) ai fini dello svolgimento della propria attività sociale, sia in fase di c.d. *Business Development* (nell'ambito delle attività di *marketing*, di consulenza creativa ai fini dello sviluppo di iniziative pubblicitarie e di promozione commerciale dei prodotti), nonché in occasione dei rapporti continuativi con le proprie forze di vendita esterne (i.e., la rete di agenti plurimandatari) e - in misura minore - con i propri fornitori di beni e servizi, la



Società è esposta al rischio di commissione del reato di c.d. corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), ricompreso nella categoria dei *reati societari* di cui all'art. 25-*ter* d.lgs. 231/2001;

- b) nell'ambito delle attività menzionate nel precedente punto a), nonché in relazione ai propri - sporadici - contatti diretti con pubblici ufficiali per il disbrigo di pratiche di rilevanza pubblica (ad es., i rapporti con gli uffici doganali, i rapporti con esponenti della marina militare americana, i contatti con l'Agenzia delle Entrate ai fini delle comunicazioni ai sensi di legge in relazione alla rottamazione dei prodotti, ecc.), la Società presenta un (basso) profilo di rischio di commissione dei *reati contro la P.A.* richiamati dagli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001. Tale area sensibile assume rilevanza in tutti i casi in cui le controparti commerciali della Società (fornitori locali di beni e servizi, agenti commerciali, agenzie di consulenza di *marketing*) siano in qualche misura legati, anche in via indiretta, alla Pubblica Amministrazione (es., siano società di rilevanza pubblicistica: società partecipate pubbliche, *Public Utilities*, ecc.) e/o a soggetti privati che rivestano la funzione di pubblici funzionari;
- c) la natura di impresa collettiva in forma di società per azioni (S.p.A.) espone GSI, al pari di qualsiasi altra società commerciale, al rischio di commissione sia dei c.d. *reati societari* di cui all'art. 25-*ter* d.lgs. 231/2001 [in aggiunta a quanto già rilevato al punto a) di cui sopra], sia dei summenzionati *reati contro la P.A.* ex artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001 per quanto riguarda le aree di rischio legate ai quotidiani adempimenti di carattere amministrativo, fiscale, contabile, ecc. ed ai relativi rapporti con enti pubblici ed autorità pubbliche di vigilanza. Analogo rischio di carattere generale sussiste con riferimento ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, richiamati dall'art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001;
- d) Un'ulteriore area di potenziale esposizione a rischi che merita una menzione particolare è quella che fa riferimento al possibile verificarsi di episodi di frode in commercio ed, in genere, di altri reati contro l'industria ed il commercio (come definiti ai sensi dell'art. 25-*bis. 1*), nell'ambito delle attività riconducibili all'importazione e successiva distribuzione, nell'ambito del territorio italiano, dei prodotti del Gruppo SEB.

Le considerazioni di carattere generale appena svolte non esauriscono, peraltro, la trattazione delle aree di rischio peculiari della struttura organizzativa e delle attività svolte da GSI, anche con riferimento ad ulteriori categorie di fattispecie criminose rilevanti ex d.lgs. 231/2001, seppure in una misura da considerarsi sostanzialmente marginale.

In questo senso, le risultanze dell'accurata ed esaustiva mappatura del grado di esposizione ai rischi - e la stessa analisi sulla probabile configurazione del rischio - costituiscono la base metodologica del lavoro di predisposizione del presente Modello e trovano materiale collocazione nelle schede di valutazione dei processi ai

fini dell'individuazione delle attività a rischio, definite con riferimento a ciascuna funzione aziendale ritenuta rilevante (*cf.* oltre, Cap. 3, § 3.4), nonché in apposite sezioni descrittive delle singole Parti Speciali.

2.3 La metodologia seguita per la definizione del Modello

Le attività di analisi del rischio, di elaborazione dei protocolli per la prevenzione dei reati-presupposto nell'ambito della realtà aziendale di GSI, ed in generale di elaborazione delle diverse componenti facenti capo al Modello di GSI, sono state svolte con l'ausilio di professionisti esperti nella predisposizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex d.lgs. 231/2001*.

La metodologia definita per eseguire il progetto di predisposizione del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati, nonché l'efficacia ed efficienza delle soluzioni operative adottate.

Il progetto si è articolato nelle fasi - identificate sotto il profilo della consequenzialità logico-metodologica, piuttosto che dell'effettiva successione temporale - che si riassumono sinteticamente nella tabella che segue.

<p>Fase 1</p>	<p><i>Avvio del progetto di predisposizione del Modello e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ definizione del progetto, nella sua complessità, secondo quanto concordato con il <i>top management</i> della Società; ➤ costituzione di un gruppo di lavoro operativo dedicato al progetto, costituito da esponenti della Società e da consulenti esterni; ➤ raccolta ed analisi della documentazione rilevante; ➤ preliminare individuazione dei processi / attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 (processi / attività c.d. "sensibili").
<p>Fase 2</p>	<p><i>Identificazione delle aree sensibili e dei presidi di controllo</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ identificazione dei soggetti operanti a qualsiasi titolo per conto di GSI, nell'ambito delle varie articolazioni organizzative della Società, i quali, in base alle proprie funzioni e responsabilità, sono coinvolti nelle aree sensibili riconducibili all'organizzazione e alle attività di GSI; ➤ raccolta delle informazioni essenziali di pertinenza dei soggetti di cui sopra e delle attività di rispettiva competenza, attraverso: (i) l'analisi della documentazione fornita nel corso della Fase 1, inclusa quella relativa alle procure e deleghe di poteri, agli organigrammi e agli schemi organizzativi delle varie funzioni aziendali di GSI, nonché alle istruzioni operative applicabili a ciascuna di tali funzioni; (ii) alcune riunioni volte all'approfondimento delle questioni più rilevanti aventi ad oggetto il grado di esposizione della Società ai rischi di commissione dei reati-presupposto ex d.lgs. 231/2001. ➤ identificazione dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinarne l'efficienza sotto il profilo della prevenzione dei reati ed i concreti ambiti di intervento.
Fase 3	<p><i>Gap Analysis</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 in relazione alla realtà aziendale oggetto dell'indagine ed alle aree di rischio identificate; ➤ pianificazione delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (protocolli preventivi, processi e procedure).
Fase 4	<p><i>Predisposizione del Modello</i></p> <p>Predisposizione del documento incorporante il Modello, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, in conformità con il dettato normativo e in coerenza con le Linee Guida di Confindustria (per la descrizione dei contenuti generali del Modello, <i>cf.</i> oltre, § 2.5).</p>

2.4 Principi ispiratori, obiettivi e caratteristiche salienti del Modello di GSI

Il Modello esprime la volontà di GSI di adottare tutte le misure necessarie affinché

l'attività svolta dalla Società sia improntata al rispetto della legge e sia ispirata a principi di correttezza, trasparenza e tracciabilità.

In particolare, il Modello mira a garantire che tutte le attività di GSI:

- siano poste in essere in perfetta osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle procedure interne, nonché dei principi generali espressi dal Codice di Comportamento del Gruppo SEB (*cf.* oltre, § 2.6);
- perseguano finalità chiare e lecite e non mirino a far conseguire vantaggi illeciti alla Società o ai suoi rappresentanti o dipendenti;
- siano motivate, documentate e quindi controllabili.

A tale scopo, si precisa che eventuali divergenze del Modello di GSI rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida di Confindustria, se presenti, non inficiano la correttezza di fondo e la validità del Modello stesso. Le direttive emanate dall'associazione di categoria, infatti, hanno per definizione carattere generale, laddove il modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta dell'ente²².

Il Modello individua una serie di protocolli preventivi, finalizzati a far fronte al rischio di commissione di reati-presupposto all'interno di GSI, laddove tale rischio non fosse già adeguatamente fronteggiato dalle regole e misure organizzative già in essere. Insieme a tali protocolli, è stato predisposto un apparato sanzionatorio posto a presidio delle regole, procedure e protocolli facenti capo al Modello.

In definitiva, il Modello adottato da GSI formalizza e chiarisce l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti

²² In conformità con la filosofia ispiratrice del d.lgs. 231/2001, il Modello di GSI non mira ad una sostituzione incondizionata ed invasiva del complesso rappresentato dalle direttive aziendali e dalle istruzioni operative già esistenti presso la Società ed il gruppo di appartenenza con un nuovo apparato di prescrizioni comportamentali e regole di controllo autoreferenziale e "calato dall'alto" sulla struttura organizzativa dell'ente.

Al contrario, l'approccio che si è adottato nel predisporre il Modello ha inteso privilegiare la valorizzazione dei presidi organizzativi esistenti, nella misura in cui essi si mostrino adeguati allo scopo di prevenzione della commissione dei reati-presupposto, che GSI persegue con l'adozione ed attuazione del Modello. Tale soluzione ha permesso di evitare di addivenire ad un eccessivo ed inutile appesantimento della struttura organizzativa aziendale attuale, che avrebbe condotto, in ultima analisi, a risultati inefficaci se non controproducenti; consentendo, invece, di procedere con interventi mirati e quanto più possibile coerenti con il corpo normativo interno dell'ente, soltanto laddove l'analisi dell'*esistente* rendesse evidente la necessità di rinforzare l'azione penal-preventiva in relazione a determinate aree di attività, rivelatesi non adeguatamente presidiate.

operativi, con specifica previsione di principi generali di controllo quali, ad es., la segregazione delle funzioni e opportuni meccanismi di controllo reciproco.

Esso rappresenta dunque un sistema organico di principi, regole procedurali ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*), che coinvolge ogni aspetto dell'attività della Società, attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo. In particolare, i controlli coinvolgono - con ruoli e a livelli diversi - l'Organismo di Vigilanza, i responsabili delle funzioni aziendali interne della Società e tutti i soggetti svolgenti a diverso titolo attività per conto di GSI, rappresentando in tal modo un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana di quest'ultima.

2.5 Struttura del Modello di GSI

Il Modello di GSI è costituito da una "Parte Generale" e da alcune "Parti Speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel d.lgs. 231/2001 e considerate a rischio per la Società.

La Parte Generale del Modello individua gli elementi essenziali della struttura organizzativa della Società, nonché definisce i principi di carattere generale della gestione, validi nell'ambito dell'intera vita aziendale e non soltanto con riferimento alle attività definite a rischio.

Il presente ed i successivi capitoli della Parte Generale contengono, nell'ordine:

- una sintetica descrizione della struttura organizzativa e delle attività svolte da GSI, nonché del sistema dei controlli applicabili a tali attività;
- i principi ispiratori delle regole, delle misure organizzative e delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati-presupposto;
- le regole riguardanti la costituzione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello;
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello.

Le Parti Speciali del Modello contengono:

- una descrizione relativa alle diverse fattispecie di reato-presupposto concretamente e potenzialmente attuabili in azienda, che si è ritenuto di individuare in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da GSI;
- i processi/attività sensibili ed i relativi protocolli e principi comportamentali specifici;

- i compiti istituzionali affidati all'Organismo di Vigilanza in relazione alle diverse aree di rischio, nonché gli specifici flussi informativi istituiti tra le varie funzioni aziendali e l'Organismo di Vigilanza.

2.6 Il Codice di Comportamento di GSI

GSI intende operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società nel rispetto delle leggi vigenti. A tale fine, la Società aderisce alla Carta dei Valori del gruppo internazionale di appartenenza (il Gruppo SEB, per la cui breve descrizione *cf.* oltre, Cap. 3, § 3.1), ed adotta altresì il proprio Codice di Comportamento, che si allega al presente documento nella sua versione attualmente in vigore (*cf.* **Allegato 1**). Il Codice di Comportamento definisce una serie di principi di "*deontologia aziendale*" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte dei propri organi societari, dei dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

GSI é impegnata nella effettiva diffusione delle informazioni relative a normativa e regole comportamentali che devono essere rispettate al fine di assicurare che l'attività della Società si svolga nel rispetto dei principi del Codice di Comportamento e della normativa vigente.

Il compito di vigilare sulla corretta e costante applicazione aziendale dei principi espressi dal Codice di Comportamento viene affidato all'Organismo di Vigilanza di GSI.

2.6.1 *Rapporto tra il Modello di GSI e il Codice di Comportamento*

Le prescrizioni del Modello sono coerenti e si uniformano ai principi generali espressi dal Codice di Comportamento, pur avendo il Modello finalità specifiche di ottemperanza al d.lgs. 231/2001.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice di Comportamento rappresenta uno strumento suscettibile di applicazione sul piano generale, predisposto allo scopo di formalizzare quei canoni di *deontologia aziendale* che il Gruppo SEB riconosce come propri e che devono essere salvaguardati e rispettati da tutta la popolazione di GSI e da coloro che, a qualsiasi titolo, con la Società si relazionano;

- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel d.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione dei reati-presupposto come definiti da tale normativa.

Entrambi gli strumenti perseguono, nella loro concreta attuazione, un obiettivo comune: salvaguardare il rispetto della legalità nell'operato aziendale, anche a prescindere da possibili situazioni di responsabilità contestate ai suoi esponenti. Ogni soggetto a cui si applicano i precetti contenuti in tali documenti è consapevole che, in nessun caso, l'intenzione di agire nell'interesse o a vantaggio di GSI giustifica il compimento di atti e comportamenti in contrasto con le prescrizioni del Modello e/o non in linea con il Codice di Comportamento, ai quali deve riconoscersi valore indisponibile, prioritario ed assoluto.

2.7 Destinatari del Modello. L'efficace attuazione del Modello di GSI

Si considerano destinatari delle prescrizioni del Modello, ai sensi del d.lgs. 231/2001 e, nell'ambito delle rispettive competenze, sono tenuti alla conoscenza ed osservanza delle stesse (di seguito, i "**Destinatari**"):

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, in ogni decisione o azione relativa alla gestione della Società e all'attuazione dell'oggetto sociale;
- i componenti del Collegio Sindacale, nella vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo, e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;
- i dirigenti ed, in generale, i responsabili delle varie Direzioni ed unità aziendali di GSI, nel dare concreta esecuzione alle attività di direzione della Società, nella gestione delle attività interne ed esterne;
- i dipendenti e tutti i collaboratori di GSI, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società, ovvero agiscono per conto della stessa sulla base di specifici mandati (ad es., agenti commerciali).

I Destinatari - ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto di GSI - sono tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del Modello ed, in generale, a comportarsi sempre secondo criteri di liceità, correttezza e trasparenza, nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Modello ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

E' fatto divieto ai Destinatari di:

- porre in essere comportamenti costituenti condotte tipiche richiamate dal d.lgs. 231/2001, o comunque contrarie ad una legge in vigore;
- porre in essere comportamenti non conformi alle regole di condotta dettate dalla Società, cioè:
 - (i) le procedure interne adottate dalla Società sotto qualsiasi forma (procedure, circolari interne, ordini di servizio, ecc.);
 - (ii) i principi ed i protocolli preventivi del Modello;
 - (iii) i principi generali del Codice di Comportamento di GSI.

Il Consiglio di Amministrazione di GSI ha la responsabilità, e quindi il potere, di integrare e/o modificare - previa consultazione o su proposta dell'Organismo di Vigilanza - i contenuti del Modello in vigore, qualora intervengano mutamenti organizzativi, normativi o modifiche nell'attività sociale, tali da rendere necessario l'aggiornamento o la modifica del testo, ovvero nel caso in cui il Modello manifesti lacune o carenze, anche in relazione alle violazioni o elusioni riscontrate.

Il Consiglio di Amministrazione della Società dovrà inoltre garantire, avvalendosi a tale scopo del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza, il rispetto effettivo dei protocolli preventivi previsti dal Modello nelle aree aziendali "a rischio di reato", da parte dei Destinatari.

L'Organismo di Vigilanza di GSI, nel caso in cui - nell'ambito della propria attività di monitoraggio sul Modello - riscontri l'esigenza di modificare e/o aggiornare le procedure della Società finalizzate ad impedire la commissione dei reati-presupposto, provvede di conseguenza secondo quanto disposto dal Modello, coordinando la propria azione con la Direzione e/o funzione aziendale competente o interessata dal lavoro di revisione²³.

²³ In merito alle specifiche responsabilità connesse con il compito, affidato all'Organismo di Vigilanza della Società dall'art. 6, comma 1, lett. b) d.lgs. 231/2001, di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, si dirà ampiamente nei successivi Capitoli 4 e 6 del Modello.



CAPITOLO 3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA ED AZIENDALE DI GSI. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO DI REATO

3.1 Breve descrizione della realtà aziendale ed operativa di GSI e del Gruppo SEB. Obiettivi e *mission* aziendale.

GSI, società per azioni costituita nel 1965, appartiene al gruppo internazionale SEB (*Société d'Emboutissage de Bourgogne*: di seguito, il "Gruppo SEB") *leader* nella produzione mondiale (in più di 120 paesi) di prodotti casalinghi, che fa capo alla società di diritto francese SEB SA, quotata alla Borsa di Parigi.

In relazione alle categorie di prodotti riconducibili all'area di *business* di elezione del gruppo, che comprendono prodotti con rivestimenti antiaderenti e piccoli elettrodomestici, tra cui le macchine per caffè, i prodotti per la cottura elettrica, per la preparazione di cibi e bevande, per la cura e pulizia della casa e la cura della persona, il Gruppo SEB detiene una quota di mercato internazionale superiore al 10%.

Dopo aver preso le mosse da una realtà produttiva di carattere tipicamente locale, il cui successo sul mercato francese risale alla rinomata pentola a pressione "*super-cocotte*" negli anni '50, il Gruppo SEB ha conosciuto una significativa crescita a livello sia nazionale che internazionale, affermandosi in circa sessant'anni di storia come il primo operatore mondiale nel settore dei piccoli elettrodomestici. Oggi il gruppo può contare sull'80% delle proprie vendite al di fuori della Francia, con 200 milioni di prodotti commercializzati all'anno²⁴.

La consociata italiana GSI è direttamente controllata dalla società di diritto francese SEB Internationale SA, mentre della restante quota di minoranza è titolare la tedesca Rowenta Holdings GmbH.

GSI si occupa della distribuzione e commercializzazione in Italia, mediante attività di importazione e di esportazione, dei prodotti casalinghi in genere del Gruppo, ed in

²⁴ Con l'acquisizione di Krups-Moulinex nel 2001, il Gruppo SEB ha rafforzato la sua *leadership* in termini di prodotto e copertura geografica, facendo riferimento a 5 marchi internazionali (Moulinex, Tefal, Rowenta, Krups e Lagostina) e diversi *brand* a livello locale. Il Gruppo SEB conta ca. 15.000 collaboratori nel mondo ed è, tra l'altro, socio del Consorzio E.S.E. (*Easy Serving Espresso*).



particolare dei prodotti distribuiti con le marche Tefal, Rowenta, Moulinex, Krups e (per il tramite delle proprie controllate Lagostina S.p.A. e Casa Lagostina S.r.l.) Lagostina.

3.1.1 Cenni sul Risk Control Approach del Gruppo SEB. Ruolo della funzione Internal Audit di gruppo

Sotto il profilo del c.d. *Risk Control Approach*, a livello internazionale il Gruppo SEB persegue una politica caratterizzata da un'attenta e prudente gestione dei rischi inerenti al proprio *business*, allo scopo di garantire un'adeguata protezione ai beni ed interessi del gruppo, così come agli interessi dei suoi *stakeholders*: azionisti, dipendenti, clienti, consumatori, fornitori, ecc., con particolare attenzione anche agli aspetti di carattere ambientale. Tale approccio è basato, in via generale, sulle attività di mappatura ed analisi di tutti i principali rischi che le entità del gruppo si trovano ad affrontare nell'ambito della propria operatività *day-to-day*, e mira alla successiva classificazione di tali rischi in relazione al loro potenziale impatto sulle attività del Gruppo SEB e sui relativi risultati, oltre che alla concreta probabilità di accadimento di ciascun evento potenzialmente pregiudizievole.

Una verifica a livello globale di tali tipologie di rischio viene condotta periodicamente dal Group Executive Committee e dall'Audit Committee di gruppo.

La funzione Internal Audit del Gruppo SEB opera con l'obiettivo di garantire al gruppo il perseguimento dei propri obiettivi attraverso una valutazione sistematica e metodica dell'applicazione delle procedure applicabili ai fini della gestione e controllo dei rischi e della *corporate governance*, nonché mediante la formulazione, ove necessario, di opportune raccomandazioni agli organi di vertice, allo scopo dell'adeguamento e del miglioramento qualitativo di tali procedure.

Le funzioni esercitate dall'Internal Audit di gruppo sono pienamente coerenti con tale approccio. In quest'ottica, tale funzione è responsabile del monitoraggio, presso tutte le aree territoriali dove il Gruppo SEB opera con le proprie filiali e con riferimento alle attività delle relative funzioni aziendali, dell'adeguatezza del livello di *Compliance* alla normativa e alla regolamentazione applicabile, così come alle linee guida e *policies* di gruppo e di emanazione locale, al fine ultimo di assicurare il massimo grado di protezione al patrimonio di ciascuna società del Gruppo SEB, e dunque ai relativi *stakeholders*.

Nell'ambito della sua attività di *Risk Management*, la funzione Internal Audit di gruppo definisce una serie di "*high-level risks*", in relazione ai quali esegue le proprie verifiche mediante l'utilizzo di questionari finalizzati al *self-assessment* e di attività di *audit* su ciascuna società del gruppo, organizzate secondo una cadenza orientativamente triennale/quadriennale per ogni *legal entity*. All'esito di tali azioni di



monitoraggio, la funzione propone un piano di verifiche per l'esercizio successivo, che viene sottoposto all'approvazione dell'Audit Committee.

Ogni *audit*, pianificato ed organizzato sulla base delle circostanze concrete di ciascuna realtà territoriale specifica ed eseguito localmente da un *team* composto mediamente da 3 *auditors* per periodi di 2 settimane, si conclude con un Audit Report - descrittivo delle modalità di organizzazione del processo di verifica e contenente le raccomandazioni predisposte all'esito della stessa - che è inviato alla struttura sottoposta all'audit e al relativo *management* di prima linea, ai membri del Group Executive Committee e al Presidente e CEO del Gruppo SEB.

Il *management* operativo di ciascuna entità del gruppo sottoposta a verifica ha successivamente cura di prendere gli opportuni provvedimenti finalizzati a rimediare alle carenze di volta in volta individuate nell'ambito del sistema dei controlli interni, nonché di mettere in atto qualsiasi ulteriore miglioramento dei processi che si renda necessario. L'attuazione del risultante piano di azione è soggetto a verifiche sistematiche entro un tempo massimo di 12 mesi dalla data dell'*audit*. A loro volta, i risultati di tali verifiche vengono debitamente comparati con quelli delle attività di *self-assessment*, in tal modo portando a completamento il ciclo dell'intero processo di Internal Audit.

Allo scopo di assicurare il continuo miglioramento dell'efficienza delle società del gruppo e dei relativi sistemi di controllo interno, le principali raccomandazioni emesse dalla funzione Internal Audit di gruppo con riferimento a ciascun processo sono condivise annualmente con il Group Management Committee, per ciascuna divisione operativa del Gruppo SEB: Acquisti, IT, Qualità, Amministrazione e Finanza, Risorse Umane, Logistica, Produzione, Customer Service.

La funzione Internal Audit, infine, predispose un rapporto annuale relativo alle attività svolte nel periodo di riferimento, che presenta al Group Executive Committee e all'Audit Committee. L'Audit Committee assolve altresì i compiti di: (i) quantificare periodicamente le risorse finanziarie di cui la funzione Internal Audit di gruppo necessita per lo svolgimento delle proprie funzioni; (ii) svolgere osservazioni o raccomandazioni, a seconda delle necessità emerse.

Il personale GSI di qualsiasi funzione e grado viene sensibilizzato sulla necessità dei controlli appena descritti, sull'esistenza delle norme e procedure applicabili, nonché sulla necessità di impegnarsi nello svolgimento dei controlli stessi. I meccanismi regolatori sono attuati in tutta la Società, anche se con diversi livelli di coinvolgimento e di responsabilità.

3.2 La struttura organizzativa di GSI

3.2.1 La governance di GSI

La *corporate governance* di GSI, società per azioni basata sul modello tradizionale di gestione, è così articolata:

- **ASSEMBLEA DEI SOCI**, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie riservate dalla legge;
- **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati dalla legge all'Assemblea.
Il Consiglio di Amministrazione è composto da 3 membri.
Ai sensi dello statuto sociale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione (nonché, ove nominato, al vice-Presidente) e all'Amministratore Delegato, nei limiti delle attribuzioni a quest'ultimo delegate, spetta, con firma libera, la rappresentanza legale della Società;
- **AMMINISTRATORE DELEGATO**, il quale esercita i poteri di corrente ed ordinaria amministrazione attribuiti dal Consiglio di Amministrazione e rappresenta la Società nei limiti delle deleghe ricevute (*cf.* sopra), riferendo al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'andamento della gestione, sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla Società stessa;

COLLEGIO SINDACALE, il quale, ai sensi di legge, vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società sul suo concreto funzionamento;
- **SOCIETÀ DI REVISIONE**, incaricata del controllo contabile sulla Società.

3.2.2 L'assetto organizzativo

L'organizzazione interna di GSI è caratterizzata dalla massima flessibilità e dalla presenza di professionalità eterogenee e complementari (in materia di amministrazione, finanza e controllo, *business development*, analisi dei mercati, *marketing*, gestione del personale, tecnologie informatiche, ecc.).

Le linee di riporto funzionale, in coerenza la struttura c.d. "a matrice" tipicamente



caratterizzante la consociata locale di un gruppo societario estero, sono dirette verso figure appartenenti all'organizzazione della capogruppo in Francia.

Sotto questo profilo, è opportuno precisare che la struttura del Gruppo SEB, a livello internazionale, è organizzata su 3 diverse aree di competenza, caratterizzate da procedure e metodologie applicative comuni, tutte con diretto riporto al Group Executive Committee.

In primo luogo, sono presenti 4 c.d. *Strategic Business Areas* ("SBA"), competenti per la definizione delle strategie di gruppo a livello mondiale con riferimento a ciascuna categoria di prodotto. Tali funzioni si occupano di curare lo sviluppo di nuovi prodotti, dalla fase della progettazione a quella della strategia industriale (investimenti, localizzazione della produzione, ecc.), nonché l'attività di *marketing* internazionale (definizione di prezzi consigliati/raccomandati, risorse per la promozione commerciale, canali di distribuzione, ecc.).

Vi sono poi le c.d. *Continental General Management Structures*, responsabili dello sviluppo del *business* del Gruppo SEB nei rispettivi territori in cui esso è presente con le proprie forze di vendita. Il Gruppo SEB conta 6 strutture organizzative territoriali di questo tipo: Western & Southern Europe, Northern & Central Europe, North America, South America, Asia & Rest of world e Cina. L'obiettivo perseguito da tali funzioni consiste nell'assicurare che le strategie di vendita e di *marketing* sviluppate dalle SBA siano effettivamente e proficuamente applicate su base locale e che le reti di distribuzione garantiscano la massima efficienza sul mercato nei vari territori di competenza.

Le SBA e le Continental General Management Structures sono infine supportate dalle *Corporate Functions* a livello di gruppo. Queste ultime riportano agli Executive Vice-Presidents del Gruppo SEB e ricomprendono le seguenti funzioni infragruppo: Human Resources, Finance, Strategy, Brands, Manufacturing, Technology, Sustainable Development, Information Systems & Logistics, Quality, Purchasing e Legal Affairs. Tali strutture, che fungono da centri di *expertise* di riferimento per tutte le consociate del Gruppo SEB, assicurano la corretta esecuzione dei progetti internazionali e, più in generale, la massima efficienza a livello di organizzazione generale del Gruppo SEB.

La struttura organizzativa della consociata italiana GSI è definita e formalizzata attraverso il proprio **Organigramma Aziendale**, nell'ambito del quale sono evidenziati ruoli, funzioni, e linee di riporto gerarchico (*cf.* Allegato 2).

La conoscenza e la diffusione dell'organigramma aziendale di GSI sono garantiti dalla libera consultabilità da parte dei dipendenti mediante accesso alla rete *intranet* aziendale.

L'organizzazione della Società si informa ai seguenti principi:

- a) chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee gerarchiche;
- b) attribuzione di poteri di rappresentanza generale esclusivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione (ovvero al Vice-Presidente in caso di assenza o impedimento) e all'Amministratore Delegato, nell'ambito delle attribuzioni a quest'ultimo delegate;
- c) poteri di spesa conferiti, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, in piena coerenza e compatibilità con le mansioni svolte dai destinatari di tali attribuzioni.

L'organizzazione interna risulta inoltre imperniata sul principio della separazione delle funzioni. Sotto questo profilo, il principio applicato è quello della netta segregazione dei comparti tecnico-commerciali dalle funzioni amministrative, finanziarie e contabili, nonché di gestione delle risorse umane.

All'Amministratore Delegato di GSI riportano direttamente le seguenti funzioni aziendali:

- ❖ **Direzione Amministrazione e Finanza**
- ❖ **Direzione Risorse Umane**
- ❖ **Direzione Commerciale**
- ❖ **Direzione Marketing**
- ❖ **Direzione Logistica**
- ❖ **Direzione IT**

Ciascuna funzione interna di GSI è descritta in un documento contenente la *Job Description* (Mansionario), che riporta l'identificazione della specifica *mission*, delle attività e delle relative responsabilità ad essa facenti capo, nonché alla specifica posizione del dipendente. Tale documento è soggetto a costante aggiornamento a cura della Direzione Risorse Umane della Società.

3.2.3 I servizi in affidamento esterno ("outsourcing") nell'ambito della realtà operativa di GSI

In considerazione della peculiarità di alcune delle attività riconducibili all'oggetto sociale di GSI e della complessità tecnico-organizzativa caratteristica della tipologia di servizi di cui la Società necessita, così come delle dimensioni relativamente contenute della struttura aziendale della Società stessa, GSI opera secondo un modello di *business* caratterizzato dall'affidamento all'esterno di alcune attività ricomprese nel proprio ciclo operativo, mediante la stipula di accordi negoziali ed il successivo intrattenimento di un rapporto continuativo con soggetti terzi (regime di "outsourcing").

Tale modello prevede la prestazione, a favore della Società, di una gamma di servizi da parte di consulenti esterni specializzati, con particolare riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- (i) le attività di elaborazione paghe e dei conseguenti adempimenti previdenziali, fiscali e contabili;
- (ii) servizi di elaborazione dati, di gestione e sviluppo di alcune applicazioni *software* e di gestione di determinati strumenti informatici complessi (ad es., *data base* per la gestione delle forze vendita);
- (iii) i servizi relativi allo stoccaggio dei prodotti destinati alla vendita;
- (iv) i servizi di trasporto nazionale ed internazionale, di gestione delle operazioni doganali, di sviluppo e gestione di sistemi di logistica integrata, relativamente ai prodotti del Gruppo SEB importati in Italia ai fini della vendita sul territorio nazionale;
- (v) i servizi di *customer service* svolti dai punti di assistenza specializzati ("CAT") distribuiti sul territorio nazionale.

Sulla base di quanto precisato dalla dottrina più attenta e da una recente giurisprudenza di merito²⁵, nell'ambito della predisposizione e dell'efficace attuazione di un Modello potenzialmente idoneo alla prevenzione dei reati di cui agli artt. 24 e ss. d.lgs. 231/2001, non si può prescindere dal tenere conto delle aree di esposizione al rischio cui la Società incorre per effetto degli accordi negoziali - della tipologia di quelli appena descritti - attraverso i quali essa abbia conferito la gestione di una parte delle attività della propria azienda o l'esecuzione di determinati lavori ad un altro imprenditore: cosicché nell'ambito di un medesimo processo produttivo di beni e/o servizi vengano ad operare una o più persone giuridiche distinte rispetto all'ente di riferimento.

²⁵ Cfr. Trib. Trani, sez. distaccata Molfetta, 26 ottobre 2009.

Tale considerazione si riflette, *in primis*, sulla necessità di procedere ad una accurata attività di mappatura dei rischi specifici derivanti da tali particolari rapporti giuridici e commerciali con enti terzi, con riferimento alla quale si rinvia ai rilievi di cui al successivo § 3.4. Non sarebbe opportuno, infatti, escludere dalla mappatura funzioni *comprese nel ciclo operativo dell'impresa* seppur svolte da soggetti esterni, i quali agiscono in stretto coordinamento con la Società ai fini del perseguimento di un unico disegno imprenditoriale.

In seconda battuta, ed all'esito della suddetta attività di mappatura, occorre tenere presente che l'attuazione del d.lgs. 231/2001 presso la Società deve necessariamente prevedere, quale contenuto minimo per la regolamentazione delle attività facenti capo alle aree di rischio in questione:

- 1) la prescrizione di verifiche preventive della idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;
- 2) la comunicazione agli stessi di dettagliate informazioni sui rischi specifici relativi all'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

3.3 Il sistema dei controlli interni e i principi applicabili

Il sistema dei controlli interni di GSI è l'insieme delle regole, strutture organizzative e procedure che mirano ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell'impresa, nonché a fornire una ragionevole sicurezza sul raggiungimento degli obiettivi di:

- a. conformità dell'attività di impresa alla normativa vigente ed alle direttive aziendali;
- b. attendibilità e integrità del sistema informativo;
- c. efficienza e adeguatezza dei processi aziendali;
- d. salvaguardia del patrimonio della Società.

Nel perseguimento di tali obiettivi, l'organizzazione interna di GSI si ispira ai seguenti principi generali:

- ***separazione di compiti e funzioni:*** attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- **formalizzazione chiara dell'assegnazione di poteri e responsabilità:** con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- **esistenza di regole comportamentali** idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **proceduralizzazione delle attività a rischio di reato**, al fine di:
 - a. definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - b. garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - c. garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare le decisioni aziendali basate su scelte discrezionali non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- istituzione, esecuzione e documentazione di **attività di controllo e vigilanza** sui processi e sulle attività a rischio di reato;
- esistenza di **meccanismi di sicurezza** che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli **asset** del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

Il Modello, nel prevedere l'istituzione di un autonomo Organismo di Vigilanza (*cf.* oltre, Capitolo 4), garantisce l'integrazione e il coordinamento delle attività di quest'ultimo con il sistema dei controlli interni esistente.

Il Modello, pertanto, non modifica le funzioni, i compiti, e gli obiettivi preesistenti del sistema dei controlli, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali disciplina aziendale applicabile alle attività a rischio di reato.

3.4 Definizione del perimetro dell'analisi dei rischi. Le "aree sensibili"

Sulla scorta di quanto esposto nei paragrafi precedenti, assume rilievo - ai fini dell'individuazione delle aree a rischio di commissione di reati-presupposto *ex d.lgs.* 231/2001 in relazione alle attività svolte da GSI - la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti *soggettivi* della normativa in questione. E' necessario, cioè, identificare le attività e le aree all'interno delle quali vi è il rischio che venga

realizzata una condotta illecita dalla quale può derivare l'estensione della responsabilità a carico di GSI.

Ancor prima di definire ed elencare le attività a rischio di reato, assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del d.lgs. 231/2001. In particolare, è necessario individuare i soggetti dalla cui condotta illecita possa derivare l'estensione della responsabilità a carico di GSI. Più in dettaglio:

- il personale apicale;
- il personale sottoposto ad altrui direzione o vigilanza.

Peraltro, l'attività di analisi deve concentrarsi anche su quei soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui GSI intrattiene rapporti stabili e continuativi, al fine di verificare la concreta esistenza di:

1. poteri di indirizzo da parte di GSI, vale a dire la facoltà di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
2. poteri di controllo sulle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
3. poteri di censura.

La tematica deve essere risolta distintamente, con riguardo alla natura specifica di ciascuna delle diverse figure di interlocutori (*outsourcer*, professionisti esterni, consulenti e fornitori, agenti commerciali).

Con riferimento alle società *outsourcer* (cfr. sopra, § 3.2.3: es., consulenti informatici, fornitori di servizi di trasporto e stoccaggio dei prodotti, consulenti del lavoro esterni che gestiscono per conto di GSI l'attività relativa a paghe e contributi del personale), tenuto conto che si tratta di società che prestano servizi continuativi nell'interesse di GSI, si ritiene che i rapporti con le stesse debbano essere ricompresi nell'ambito delle dell'attività di mappatura delle aree a rischio, così da consentire una completa ricostruzione della reale operatività della Società.

Peraltro il loro inserimento nell'ambito della mappatura dei rischi di reato effettuata nell'interesse di GSI sarà limitato esclusivamente alla ricostruzione dei meccanismi di operatività che consentano o favoriscano, in ipotesi, la commissione dei reati-presupposto per il tramite/in concorso con soggetti esterni alla stessa.

Alla luce di tali considerazioni, la Società ritiene dunque opportuno estendere l'attività di mappatura delle attività a rischio di reato, includendo nel Modello anche gli *outsourcer* per l'operatività qualificabile come direttamente collegata con il ciclo operativo della Società, mentre ritiene di escludere gli atti posti in essere dagli stessi

nell'ambito della tipica attività di auto-organizzazione connessa con la qualifica di imprenditore autonomo.

Peraltro, l'esclusione di tali ultimi soggetti dal novero dei diretti destinatari del Modello non esclude l'impegno della Società a garantire il rispetto delle procedure e del Codice di Comportamento anche da parte dei suddetti soggetti, attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale, nonché attraverso una costante attività di informazione e presa visione dei contenuti essenziali del Modello.

Con riferimento ai servizi erogati in favore di soggetti/enti terzi (ad es., servizi erogati presso punti vendita esterni), la Società ritiene che, al fine di escludere il proprio coinvolgimento in eventuali procedimenti a carico degli enti in favore dei quali sono erogati i servizi, particolare attenzione vada opportunamente prestata alle attività e ai processi relativi alla gestione dei rapporti con tali enti, con la stessa considerazione rivolta al monitoraggio delle aree a rischio "interne", allo scopo di prevenire il rischio di configurazione a carico di GSI di profili di responsabilità a titolo di concorso nel reato altrui.


In base alle informazioni assunte in merito alla struttura organizzativa ed alle attività svolte dalle diverse funzioni della Società, sono state definite all'interno di GSI una serie di aree "sensibili" al rischio di commissione di uno o più dei reati-presupposto richiamati dal d.lgs. 231/2001 (le "Aree Sensibili").

A questo proposito, in ragione della specifica operatività della Società, si sono ritenuti maggiormente rilevanti, sebbene in misura e con intensità diversa a seconda dei casi, i rischi di commissione dei reati-presupposto indicati negli artt. 24, 24-*bis*, 25, 25-*bis. 1*, 25-*ter*, 25-*septies*, 25-*octies* e 25-*novies* d.lgs. 231/2001. La Società si è quindi determinata a rafforzare il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti reati.

In relazione alle ulteriori fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. 231/2001, si è ritenuto che, in ragione dell'ambito di attività di GSI, non possano ravvisarsi significativi profili di rischio che rendano ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società. Peraltro, si è ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice di Comportamento, ove si richiamano gli esponenti aziendali al rispetto dei principi generali e dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi applicabili.

Per ciascuna delle Aree Sensibili individuate all'interno della Società sono stati individuati:

1. i fattori di rischio;

- 
2. i protocolli preventivi applicabili a ciascuna attività coinvolta al fine di evitare condotte non conformi con i principi espressi dal Modello, nonché di ridurre ulteriormente, sino al raggiungimento di una misura accettabile, i rischi legati ai fattori di cui al punto 1;
 3. i presidi di controllo.

I descritti elementi sono riportati all'interno delle schede di "Valutazione dei processi ai fini dell'individuazione delle attività a rischio ex d.lgs. 231/2001", predisposte per ciascuna funzione aziendale ritenuta rilevante ai fini del Modello, ed allegate al presente documento (cfr. **Allegato 3**).

Sulla base delle raccomandazioni formulate, di cui comunque l'Organismo di Vigilanza può tener conto nell'espletamento della sua attività, sono stati elaborati i protocolli di cui alle Parti Speciali del Modello, che dovranno essere applicati all'organizzazione dell'attività sociale successivamente all'adozione del Modello.

CAPITOLO 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, lettera b) d.lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle indicazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un *organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*.

Nello specifico, l'autonomia e l'indipendenza richieste da tale norma presuppongono che l'Organismo di Vigilanza di GSI sia posto, nello svolgimento delle sue funzioni, *all'esterno dei processi operativi* della Società, in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione di GSI, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle strutture operative aziendali della Società.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza (funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello), il relativo incarico è affidato ad un organismo appositamente istituito con l'approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di GSI ritiene che, ai fini della scelta dall'Organismo di Vigilanza della Società, sia opportuno valutare la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

- **autonomia ed indipendenza**, intese come:
 - soggettività funzionale autonoma dell'organismo stesso;
 - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - assenza di compiti operativi;
 - collocazione in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione della Società;
 - possibilità di relazionarsi direttamente con tutte le funzioni interne di GSI;
- **professionalità**, intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere (adeguata competenza specialistica in attività ispettive e consulenziali, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure

per il contenimento dei rischi, *flow charting* di procedure, processi, diritto e tecniche amministrativo-contabili, ecc.);

- **continuità di azione**, da realizzarsi attraverso la presenza nell'Organismo di Vigilanza di una persona interna all'organizzazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione di GSI ritiene che, in considerazione degli elementi sopra illustrati, la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 è rappresentata dal conferimento delle attribuzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza ad un organismo collegiale costituito *ad hoc* e composto da:

- i Dott.ri. Giuseppe Lazzeroni e Pietro Lacatena rispettivamente direttore Risorse Umane e direttore IT di GSI;
- un professionista esterno in possesso di requisiti di professionalità, onorabilità e di riconosciute competenze specifiche in ambito legale, amministrativo e gestionale, in particolare in materia di attuazione dei modelli di gestione, organizzazione e controllo *ex d.lgs. 231/2001*. Il requisito dell'onorabilità non può in alcun caso essere valutato in termini meno restrittivi di quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di partecipazione alle gare nei servizi pubblici.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici dalle stesse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza è supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Il Consiglio di Amministrazione di GSI si impegna a conferire all'Organismo di Vigilanza, con delibera adottata all'inizio di ciascun esercizio, la dotazione finanziaria (*budget*) necessaria a quest'ultimo per espletare al meglio la propria funzione, con facoltà per l'OdV di superamento della soglia di volta in volta prevista in presenza di comprovate esigenze e conseguente ratifica *ex post* da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Durata in carica e sostituzione dei membri

Il Consiglio di Amministrazione di GSI provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera che determina la durata dell'incarico, di regola non inferiore ai tre anni (salvo eccezioni motivate), eventualmente rinnovabili. È altresì rimessa al suddetto organo amministrativo della Società la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di

struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- l'Organismo di Vigilanza è presieduto dal suo componente esterno all'organizzazione della Società;
- dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non dovranno personalmente:
 1. svolgere funzioni operative all'interno della Società;
 2. intrattenere significativi rapporti di affari con la Società, né con altre entità appartenenti al Gruppo SEB, salvo il rapporto di lavoro subordinato, né intrattenere significativi rapporti di affari con soggetti apicali muniti di deleghe operative, appartenenti all'organizzazione della Società o di altre entità del Gruppo SEB;
 3. essere stati condannati, ovvero essere sottoposti a processo penale, per reati di cui il Modello mira alla prevenzione;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione di GSI ed allo stesso OdV l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di cui al punto precedente;
- il venir meno dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità previsti per la carica di consigliere di amministrazione ai sensi del codice civile comporta la decadenza automatica dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza;
- rappresentano ipotesi di decadenza automatica le ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti 1 - 3, la sopravvenuta incapacità e la morte;
- fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione di GSI, se non per giusta causa;
- rappresenta un'ipotesi di giusta causa di revoca la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- in caso di dimissioni o decadenza automatica di un membro effettivo dell'OdV, il membro ancora in carica ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione di GSI, il quale ultimo provvederà senza indugio alla sua sostituzione. Il membro così nominato resterà in carica sino alla data di scadenza del membro non dimesso/decaduto.

4.4 Regole di convocazione e funzionamento

L'Organismo di Vigilanza disciplina con specifico Regolamento le regole per il proprio

funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo di Vigilanza è presieduto dal Presidente, il quale stabilisce gli ordini del giorno ed il luogo delle riunioni;
- l'Organismo di Vigilanza è convocato dal Presidente o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche dall'altro suo componente;
- la convocazione avviene in forma scritta, anche a mezzo fax o posta elettronica, e deve pervenire almeno 5 giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno 2 giorni prima di tale data. Si intende comunque validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione ai sensi del secondo comma, partecipino entrambi i membri dell'Organismo di Vigilanza;
- le riunioni potranno svolgersi anche per video- o tele-conferenza, con intervenuti dislocati in luoghi diversi, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale ed i principi di buona fede e di parità di trattamento dei membri, accertate le identità dei partecipanti ed assicurata la percezione degli interventi da parte di questi ultimi;
- per la validità delle riunioni è richiesto l'intervento di entrambi i membri in carica;
- le decisioni dell'Organismo di Vigilanza vengono assunte dai suoi membri all'unanimità; in caso di disaccordo, prevale il voto del Presidente;
- L'Organismo di Vigilanza provvede a redigere il verbale di ciascuna riunione, che viene sottoscritto da entrambi i suoi membri.

4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio di Amministrazione di GSI, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- b. sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei suoi Destinatari;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

I. con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:

- interpretare la normativa rilevante;

- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree e delle attività a rischio di reato;
- coordinarsi con la Direzione Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti, ai collaboratori e agli *outsourcer*, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al d.lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta di GSI. A tale fine l'Organismo di Vigilanza curerà l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte, dello spazio nella rete informatica della Società contenente tutte le informazioni rilevanti in materia di Modello e di evoluzione della normativa applicabile.

II. con riferimento alla **verifica dell'osservanza del Modello**:

- effettuare periodicamente verifiche ispettive mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da GSI nell'ambito delle aree o delle attività a rischio di reato;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal personale di GSI:
 - a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati-presupposto;
 - b) sui rapporti con gli *outsourcer* e gli altri soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine.

III. con riferimento all'effettuazione di proposte di **aggiornamento del Modello** e di **monitoraggio della loro realizzazione**:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001 ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;

- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione di GSI le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.). Particolare rilevanza dovrà essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da alti margini di discrezionalità;
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni / azioni correttive proposte;
- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermi restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Nell'ambito della propria attività, l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unico referente il Consiglio di Amministrazione di GSI.

4.6 Il *reporting* dell'Organismo di Vigilanza al vertice della Società

Per una piena aderenza ai dettami della legge, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione di GSI, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse. In particolare, l'OdV provvede a trasmettere al Consiglio di Amministrazione di GSI un **rapporto annuale sintetico** sullo stato di attuazione del Modello, nel quale sono specificati gli interventi effettuati, le criticità riscontrate e lo stato di implementazione delle misure preventive (protocolli) previste nel Modello, nonché degli *interventi correttivi e migliorativi* suggeriti o pianificati. A tale documento viene allegato il piano delle attività dell'OdV previste per l'anno successivo.

In caso di urgenza o quando richiesto da uno dei suoi membri, l'OdV è tenuto a riferire immediatamente per iscritto gli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, l'OdV dovrà riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione in merito a qualsiasi violazione del Modello, di cui sia venuto a conoscenza per effetto di una segnalazione, ritenuta fondata, come da successivo § 4.7, o che abbia accertato durante lo svolgimento delle proprie attività.

Il Consiglio di Amministrazione di GSI ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni aziendali competenti per i diversi profili specifici.

4.7 Il sistema di flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte del *management*, dei dipendenti, consulenti, *outsourcer* e partner commerciali di GSI, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'OdV:

- *su base periodica*, le informazioni / dati / notizie previamente identificate dall'OdV e/o da quest'ultimo formalmente richieste alle singole strutture di GSI ("**flussi informativi**");
- *su base occasionale*, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato nonché il rispetto delle previsioni del d.lgs. 231/2001, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV ("**segnalazioni**").

Devono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto o in via telematica all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati-presupposto *ex d.lgs. 231/2001*, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati-presupposto *ex d.lgs. 231/2001*;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del d.lgs. 231/2001 o del Modello;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

4.8 Modalità di trasmissione, valutazione e conservazione delle segnalazioni

Con riferimento alle modalità di trasmissione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni / dati / notizie di cui sopra, valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire all'OdV ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità e secondo le tempistiche definite dall'OdV medesimo;
- le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello, dei protocolli in esso contenuti e dei principi generali sanciti nel Codice di Comportamento devono pervenire ad opera delle strutture aziendali per iscritto, anche in forma anonima, o attraverso l'utilizzo della posta elettronica o altri mezzi telematici. All'uopo sarà creata una casella di posta elettronica (itmladv@groupeseb.com) a cui inviare le segnalazioni e che potrà essere accessibile ai soli membri dell'Organismo di Vigilanza.
- l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di GSI o di terzi;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Ogni informazione o segnalazione prevista dal presente Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza è conservata da quest'ultimo in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 5 IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Premessa

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei protocolli stabiliti nel Modello o in contrasto con i principi generali del Codice di Comportamento è condizione necessaria allo scopo di garantire l'efficace attuazione del Modello ed un'azione efficiente da parte dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione di un siffatto sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e), d.lgs. 231/2001, un requisito di essenziale importanza ai fini dell'applicazione all'ente dell'esimente da responsabilità amministrativa.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto intrattenuto con l'ente. Tale sistema, così come il Modello, si rivolge infatti a tutto il personale di GSI, compreso il personale apicale, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto di GSI, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e, di carattere contrattuale / negoziale, negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, le azioni dei dipendenti e di altri soggetti terzi sono classificate in:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti da GSI sia in forma scritta che verbale, nell'ambito di attività a rischio di reato, quali a titolo di esempio:
 - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
 - comportamenti in contrasto con i principi dettati dal Codice di Comportamento;
 - violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più protocolli del Modello;

2. comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del soggetto che commette l'infrazione, quali l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio di reato, di comportamenti di cui al precedente punto 1 diretti in modo non equivoco al compimento di un reato o a rappresentarne l'apparenza a danno di GSI;
3. comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale a GSI, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o presupposti dei reati, ovvero comportamenti di cui al precedente punto 1 commessi con dolo.

La sanzione adottata deve essere, in ogni caso, commisurata all'infrazione, nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza disciplinare, sulla base dei seguenti parametri:

- livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- eventuale esistenza di precedenti violazioni a carico dello stesso;
- intenzionalità del suo comportamento e gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui GSI può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
- altre particolari circostanze in cui si è manifestata l'infrazione.

5.2 Sanzioni per il personale subordinato

Con riguardo al personale dipendente occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

GSI ritiene che il sistema disciplinare correntemente applicato presso la Società, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali e delle regole di comportamento imposte del Modello e delle procedure, regolamenti o istruzioni aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti di GSI, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le seguenti sanzioni: a) richiami verbali; b) ammonizioni scritte; c) multe; d) sospensioni e licenziamenti.

Fermo restando il *principio di correlazione* tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazioni alle quali le stesse possono essere assunti, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve altresì essere necessariamente rispettato il *principio della proporzionalità* tra infrazione e sanzione.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del d.lgs. 231/2001 deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

5.3 Sanzioni per il personale dirigente

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi del Modello, dei canoni generali espressi dal Codice di Comportamento e degli altri protocolli previsti dal Modello, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro con il lavoratore con qualifica di dirigente.

In via generale, al personale dirigente potranno essere applicate le seguenti sanzioni: a) multe; b) sospensioni; c) licenziamenti.

Nei casi di gravi infrazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto sino alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

5.4 Misure nei confronti degli amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione di GSI, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto statutariamente, gli opportuni

provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.5 Misure nei confronti degli *outsourcer*, dei fornitori e degli altri soggetti terzi (agenti, consulenti esterni)

Condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con GSI, in particolare contratti di fornitura, *outsourcing*, mandato, agenzia, procacciamento di affari e consulenza, è l'assunzione dell'obbligo da parte del contraente di accettare i canoni generali espressi dal Codice di Comportamento e di rispettare le regole del Modello ed i protocolli applicabili.

Tali contratti dovranno prevedere clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di reati o commissione di condotte di cui ai reati, ovvero in caso di violazione di regole del Modello e/o dei relativi protocolli.

La Società si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione nei confronti di GSI delle misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/2001.

CAPITOLO 6 DIFFUSIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

6.1 Formazione ed informazione al personale di GSI

GSI, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi in funzione di protocollo preventivo di primario rilievo, opererà al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del d.lgs. 231/2001 e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso quello apicale, e dovrà essere prevista e realizzata sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste dal d.lgs. 231/2001.

In particolare, a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il personale in forze allo stato, circa l'adozione del Modello da parte di GSI;
- successivamente, la consegna ai nuovi assunti di un "kit" informativo, contenente (oltre al materiale indicato da ulteriori policy o procedure aziendali, in materia di *privacy* e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro, ecc.), il CCNL, il testo del d.lgs. 231/2001, il presente documento "*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001*" e il Codice di Comportamento, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.
- La sottoscrizione da parte dei dipendenti di GSI di un apposito modulo per presa di conoscenza ed accettazione;
- Una specifica attività di formazione da organizzarsi periodicamente in corsi d'aula (con soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione), sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Le azioni di comunicazione e formazione dovranno riguardare, in particolare, strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano, oltre ai contenuti del Codice di Comportamento.

Tutte le azioni di comunicazione e formazione traggono la loro origine nella volontà del Consiglio di Amministrazione di GSI, che chiede la massima partecipazione e attenzione ai destinatari di tali azioni.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale di GSI con riferimento ai contenuti del d.lgs. 231/2001 ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, dovrà essere predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento e aggiornata a cura dell'Organismo di Vigilanza (nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il *kit* informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

6.2 Informazione ai soggetti terzi

Agli ulteriori soggetti aventi rapporti contrattuali con GSI, in particolare fornitori, consulenti, intermediari, agenti, procacciatori di affari e soggetti esterni all'organizzazione d'impresa che gestiscono in regime di *outsourcing* attività appartenenti al ciclo operativo di GSI (i.e., servizi di trasporto, servizi di stoccaggio, tenuta della contabilità, servizi informatici, ecc.), sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da GSI sulla base del Modello, sui contenuti del Codice di Comportamento, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere, con riferimento ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile, sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari ai protocolli definiti dal Modello.

6.3 Aggiornamento ed adeguamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di GSI delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- a. violazioni delle prescrizioni del Modello;

- b. modificazioni dell'assetto interno di GSI e/o delle modalità di svolgimento delle sue attività;
- c. modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali sui temi giuridici rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- d. risultanze dei controlli dell'Organismo di Vigilanza.

Una volta approvate dal Consiglio di Amministrazione, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale vigilerà affinché le stesse modifiche siano sollecitamente rese operative da parte di GSI e curerà la corretta comunicazione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, il Consiglio di Amministrazione di GSI ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo, nonché ai contenuti degli Allegati al Modello.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte dello stesso organo.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione della Società la delibera di aggiornamento e/o di adeguamento del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- a. intervento di modifiche normative o di evoluzioni giurisprudenziali e dottrinali in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- b. identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività di GSI;
- c. formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;

- d. commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 da parte dei Destinatari o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- e. riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza.