

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 1 di 36	
		REV.00	18.12.2023

Organizzazione:

**SIME S.R.L.
VIA MASSIMO D'ANTONA 67/69
10040- RIVALTA DI TORINO (TO)**



				
18/12/2023	00	Prima emissione	SIME SRL	AMMINISTRATORE UNICO AU
<i>Data</i>	<i>Rev.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Redatto</i>	<i>Approvato</i>

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 2 di 36	
		REV.00	18.12.2023

INDICE

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

- 1.1 Definizioni**
- 1.2 LA responsabilità amministrativa degli enti**
- 1.3 Le sanzioni**
- 1.4 Le fonti del Modello**

2. IL MODELLO

- 2.1. Principi ispiratori e finalità**
- 2.2. Struttura e elementi costitutivi del Modello**
- 2.3. Approccio e metodologia**
- 2.4. Processi sensibili**

3. SIME SRL

- 3.1. Presentazione, organizzazione e missione aziendale**

4. IL CODICE ETICO

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

- 5.1. La norma**
- 5.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**
- 5.3. Composizione e dell'Organismo di Vigilanza**
- 5.4. Cause di ineleggibilità, incompatibilità o decadenza**
- 5.5. Nomina. Cessazione. Revoca. Dimissioni. Sospensione. Sostituzione.**
- 5.6. Doveri e poteri dell'Organismo di Vigilanza**
- 5.7. Riunioni e delibere**
- 5.8. Reporting tra l'organismo di vigilanza e gli organi sociali**
- 5.9. Obblighi informativi**
- 5.10. Raccolta e conservazione delle informazioni**
- 5.11. Denuncia delle violazioni**
- 5.12. Segnalazioni**
- 5.13. Comunicazioni ai fini delle responsabilità**
- 5.14. Comunicazioni ai fini delle responsabilità disciplinari dei soggetti di cui all'art. 5 lett. a) del D. Lgs. 231/01**
- 5.15 Risorse dell'organismo di vigilanza**
- 5.16. Riesame del Modello**
- 5.17. Tutela delle segnalazioni e del segnalante (Procedura Whistleblowing)**
- 5.18. Obblighi formativi**
- 5.19. Prime attività dell'Organismo di Vigilanza**
- 5.20. Regolamento Interno**
- 5.21. Etica di comportamento dell'OdV**

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

- 6.1. Sanzioni nei confronti dei lavoratori con inquadramento di lavoro subordinato**
- 6.2. Sanzioni nei confronti di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e di controllo (soggetti apicali) e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**
- 6.3. Sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi**

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 3 di 36	
		REV.00	18.12.2023

7. AZIONI IN TEMA DI FORMAZIONE DEL MODELLO E DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE

8. FUNZIONI, DELEGHE, RESPONSABILITA' E ORGANIGRAMMA

9. REGOLE DI COMPORTAMENTO

9.1. Regole generali

9.2. Regole specifiche nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

9.3. Regole specifiche della gestione societaria, contabile, redazione del bilancio e utilizzo delle risorse

9.4. Regole specifiche di comportamento volti a garantire la tutela della personalità individuale

9.5. Regole specifiche di comportamento in merito ai reati informatici

9.6. Regole specifiche in merito alla sicurezza sul lavoro

9.7. Regole specifiche in merito alla tutela dell'ambiente

10. IL CONTROLLO INTERNO

PARTE SPECIALE

11. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO REATO

11.1. I REATI EX D. LGS. 231/01

11.2 SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO REATO

12. ALLEGATI

I. Codice Etico

II. Decreto Legislativo 231/01

III. Elenco reati e Tabella di correlazione reati sanzioni

IV. Organigramma

V. Elenco documenti e matrice di correlazione SGQAS-231

13. ACCETTAZIONE

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 4 di 36	
		REV.00	18.12.2023

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

1.1 Definizioni

Decreto: è il Decreto Legislativo dell'8 Giugno 2001, n. 231 recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", a norma dell'art. 11 della L. 29/9/2000 n. 300 (G. U. n. 140 del 19/6/2001) e successive modifiche e integrazioni.

Ente o Impresa o Società o Organizzazione: è SIME SRL

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 o, semplicemente, Modello: documento in cui si sostanzia l'organizzazione e l'articolazione dei controlli predisposti dall'Ente al fine di prevenire i cosiddetti Reati Presupposto di cui al Decreto.

Codice Etico: documento ufficiale approvato dai vertici della società con cui quest'ultima declina i principi etici di comportamento e i valori cui si ispira nello svolgimento della propria attività. Contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "*portatori d'interesse*". A tali principi devono ispirarsi le scelte e la condotta di coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell'interesse dell'Impresa.

Destinatari: sono tutti i soggetti cui è rivolto il presente modello:

- amministratori
- sindaci
- dirigenti
- soci, quadri, dipendenti e collaboratori, con cui a qualsiasi titolo si intrattengono rapporti contrattuali anche occasionali e/o temporanei
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsivoglia natura con SIME SRL

Soggetti apicali: tutti i soggetti che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione in SIME SRL o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma primo, lett. a) D. Lgs. 231/01

Soggetti sottoposti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, secondo quanto previsto dall'art. 5, primo comma, lett. b) d. Lgs. 231/01

Organismo di Vigilanza: organo di vigilanza e controllo di SIME SRL col compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento e di vigilare sulla sua reale efficacia ed attuazione.

Procedura: si intende l'insieme di regole e protocolli previsti per la realizzazione di un processo aziendale o un'attività a rischio oppure per l'esecuzione di specifiche operazioni.

Reati presupposto: si intendono i reati individuati nel D. Lgs. 231/01 per cui è prevista la responsabilità amministrativa delle società.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 5 di 36	
		REV.00	18.12.2023

1.2 La responsabilità amministrativa in SIME SRL

In questo documento si sviluppa il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ed attuato da SIME SRL. in conformità al Decreto. Esso rappresenta il risultato della valutazione del rischio di illeciti effettuata al fine di prevenire la realizzazione dei reati previsti dal Decreto. Il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, ratificando alcune convenzioni internazionali, con la finalità di adeguare alla normativa internazionale l'ordinamento interno, in materia di responsabilità amministrativa degli enti collettivi.

Il testo originario del Decreto, entrato in vigore nel 2001, è stato nel tempo integrato con successivi provvedimenti legislativi.

L'Impresa può essere ritenuta responsabile, in conseguenza della realizzazione di uno dei reati indicati (Reati-presupposto) da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'Impresa stessa, solo se il reato è stato commesso nel suo interesse o vantaggio.

La società non risponde, invece, se l'autore del reato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2 del Decreto).

Secondo la norma, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel proprio interesse o vantaggio:

a. da *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso"* (c.d. *"soggetti in posizione apicale"*; art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto);

b. da *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti in posizione apicale"* (c.d. *"soggetti sottoposti all'altrui direzione"*, art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto).

In caso di reato commesso da un Soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1 del Decreto):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b). Al fine, dunque, di evitare la commissione di reati e la eventuale responsabilità dell'Ente, assume rilievo l'efficace attuazione e manutenzione del Modello. L'efficacia del Modello deve essere garantita sia attraverso la verifica costante della sua corretta applicazione sia attraverso l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tal fine l'Ente deve istituire al proprio interno un Organismo di Vigilanza (**O.d.V.**), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'efficacia nel tempo del Modello.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 6 di 36	
		REV.00	18.12.2023

Il Decreto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione (art. 6, comma 2 del Decreto), prevedendo che gli stessi debbano rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

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

Nel caso di un Reato commesso dai Soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7 del Decreto), l'ente non risponde se dimostra che alla commissione del Reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità dell'ente è esclusa se quest'ultimo, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Tale responsabilità non è alternativa a quella della singola persona fisica che ha commesso il reato, ma è aggiuntiva. Essa si affianca, cioè, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Vale a dire che, in caso di commissione di un reato tra quelli previsti dal Decreto, oltre alla responsabilità penale della persona fisica si può delineare anche una responsabilità della società.

Pertanto, una società può andare incontro a sanzioni molto gravi, sia di natura economica che interdittiva, qualora sia accertata la commissione di reati-presupposto previsti dal Decreto.

Condizione per l'attivazione della responsabilità in esame è che sia stato commesso un reato, consumato o tentato, che rientri nel c.d. "catalogo dei reati presupposto" individuati specificamente dalla norma e non un qualsiasi altro reato.

I reati analiticamente previsti sono indicati nell'Allegato III (*Elenco reati e Tabella di correlazione reati sanzioni*) al Modello.

1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto sono particolarmente gravose.

Oltre alla sanzione amministrativa pecuniaria prevista sempre per ogni singolo reato-presupposto da quantificarsi in quote, sono previste, nei casi più gravi, delle sanzioni interdittive. Si rinvia all'Allegato III al Modello (*Elenco reati e Tabella di correlazione reati sanzioni*).

Sono poi previste, quali ulteriori sanzioni amministrative, la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna.

In sintesi:

- **sanzioni pecuniarie:** applicate per quote, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e ogni quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1549.
- **sanzioni interdittive:** si applicano solo per quei reati per i quali sono espressamente previste dalla norma. Esse sono: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 7 di 36	
		REV.00	18.12.2023

dell'illecito; divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi.

- **confisca del prezzo o del profitto del reato**
- **pubblicazione della sentenza di condanna:** essa può essere disposta quando è applicata una sanzione interdittiva all'Ente; la sentenza è pubblicata per una sola volta in uno o più giornali indicati dal Giudice, sul sito internet del Ministero della Giustizia nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.4 Le fonti del Modello

Visto l'art. 6 comma 3 del Decreto, i modelli organizzativi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero di giustizia.

SIME SRL fa parte dell'Associazione Impiantisti Tecnologici che fa capo all'Unione Industriali di Torino e, per la predisposizione del proprio modello, ha tenuto conto delle Linee Guida 231 di Confindustria.

2. IL MODELLO

2.1. Principi ispiratori e finalità

La decisione di adottare e attuare il Modello è coerente con la politica dell'Impresa volta ad assicurare correttezza, integrità e trasparenza nella gestione e nell'organizzazione della propria attività lavorativa.

Il Modello risponde alla finalità di

- prevenire il rischio connesso alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto
- ridurre, al contempo, il rischio che possa essere commesso uno di tali reati
- evitare le sanzioni

Attraverso l'adozione del Modello, l'Impresa persegue i seguenti obiettivi:

- **consapevolezza:** tutti coloro che operano in SIME SRL devono essere consapevoli di poter incorrere, nel caso di condotte non conformi alle norme e alle procedure interne aziendali, in illeciti passibili di conseguenze penali e disciplinari, sia a livello personale che rilevanti per l'azienda;
- **corretta informazione e formazione:** il Modello garantisce formazione e informazione ai Destinatari del Modello; nonché controllo, monitoraggio e capacità sanzionatoria per contrastare la commissione di reati;
- **istituzione di un Organismo di Vigilanza con specifici compiti;**
- **assetto formalizzato alle modalità di esercizio dei poteri;**
- **perseguire la separazione dei ruoli nello svolgimento di attività e processi;**
- **evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa;**
- **evitare vuoti di poteri e sovrapposizioni di competenze;**
- **formalizzazione dei poteri di rappresentanza;**
- **oggettivare i processi decisionali;**
- **garantire che le attribuzioni dei compiti siano ufficiali, chiare, organiche;**
- **prevedere la c.d. "tracciabilità" delle scelte e assicurare la visibilità delle medesime;**
- **dare priorità alle decisioni da cui dipende il rischio che all'ente derivino responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato.**

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 8 di 36	
		REV.00	18.12.2023

Con l'adozione del Modello, SIME SRL si pone l'obiettivo di dotarsi di un insieme di principi di comportamento e di Protocolli (norme/regole) che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto.

In particolare, l'Impresa intende informare i Destinatari circa i comportamenti a cui gli stessi devono uniformarsi nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio.

Il presente Modello è stato adottato dall'Amministratore Unico con delibera del 18.12.2023, con contestuale nomina dell'OdV.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 9 di 36	
		REV.00	18.12.2023

2.2. Struttura e elementi costitutivi del Modello.

Il Modello integra gli strumenti organizzativi e di controllo di seguito elencati:

Codice Etico è la "*Carta dei Valori dell'Impresa*" con cui quest'ultima delinea i principi etici di comportamento e i valori cui si ispira nello svolgimento della propria attività; a tali principi devono ispirarsi le scelte e la condotta di coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell'interesse dell'Impresa. Il Codice Etico è parte essenziale del Modello.

Sistema dei Poteri che dall'Organo Amministrativo (AU) consente di calare i poteri necessari al funzionamento aziendale, con la finalità di realizzare la coincidenza tra organizzazione formale e organizzazione sostanziale.

Esso consta di:

deleghe (poteri interni): definiscono le competenze ed i limiti di firma attribuiti ai vari responsabili aziendali per autorizzare specifiche operazioni;

Struttura organizzativa e organigramma della società (Allegato IV): che rappresentano le diverse Unità aziendali (ruoli, funzioni ed uffici) in cui si articola la Società, la loro collocazione gerarchico/funzionale con l'indicazione dei relativi responsabili, delle mansioni e responsabilità attribuite per assicurare un'ordinata ed efficiente gestione delle attività. Struttura organizzativa e organigramma sono parte integrante del Modello e vengono aggiornati in occasione di ogni variazione significativa e sottoposti all'approvazione dell'AU.

La società ha conseguito:

1. la certificazione di sistema di qualità conforme alle norme europee serie **UNI EN ISO 9001:2015**.

2. la certificazione di sistema di qualità conforme ai requisiti della norma **BS OHSAS 14001:2015 (Sistema di Gestione Ambientale)**.

3. la certificazione di sistema di qualità conforme ai requisiti della norma **BS OHSAS 45001:2018 (Sistema di Gestione per la salute e Sicurezza dei Lavoratori)**.

4. Attestazioni:

- ai sensi del D.M. 37- 08 realizzazione e la manutenzione delle opere appartenenti alle seguenti categorie: A-B-C-D-E-G
- ai sensi della L.R n° 13 /2007 "Verifica impianti termici" n° 3171/TO
- secondo L'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori servizi e forniture ai sensi del DPR 34/2000 realizzazione e manutenzione di opere rientranti nelle seguenti categorie:
- OG 9 - CL. III BIS "Impianti per la produzione di energia elettrica"
- OG 10 - CL. III BIS "Impianti per la trasformazione alta/media tensione e per la distribuzione di energia elettrica in corrente alternata e continua ed impianti di pubblica illuminazione"
- OG 11 - CL. V "Impianti tecnologici"
- OS 30 - CL I "Impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi"

5. La società ha conseguito la certificazione F-GAS per la manutenzione riparazione di apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento d'aria e pompe di calore contenenti

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 10 di 36	
		REV.00	18.12.2023

taluni gas fluorurati ad effetto serra Regolamento (CE) n.303/2008 e relativa iscrizione **al Registro Nazionale F-Gas.**

6. La società inoltre è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali categoria 2-bis (abilitazione solo per trasporto di sostanze **non pericolose**).

7. La società ha provveduto all'iscrizione volontaria nella **White List**, per le categorie di lavorazioni previste, della Prefettura di Torino (ultimo rinnovo 02.10.2023):

- noli a freddo di macchinari

- noli a caldo

Autotrasporto per conto terzi.

8. Alla società è stato rinnovato il Rating di legalità con punteggio di 2+ stelle dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con comunicazione 04/9/2023.

Il sistema informativo. Il sistema informativo a supporto dell'Impresa consente di raccogliere, elaborare e archiviare le informazioni interne e la documentazione relativa alle commesse. La registrazione e gestione dei dati della commessa e di contabilità viene effettuata tramite specifici software applicativi che permettono di tracciare le operazioni, secondo autorizzazioni di accesso differenziate.

Gestione risorse finanziarie

Il processo di gestione delle risorse finanziarie si riferisce alle attività relative ai flussi monetari e finanziari in uscita per l'adempimento delle obbligazioni sociali di varia natura e in entrata. Per la gestione si fa riferimento a specifiche Procedure e ai Principi di comportamento descritti nel Codice Etico e in questo Modello.

Il presente Modello è composto da:
una **Parte Generale** che costa di:

- breve premessa
- sintetica introduzione relativa al Decreto Lgs. 231/01
- principi ispiratori, struttura, approccio e metodologia del Modello
- organismo di vigilanza
- sistema disciplinare e sanzionatorio
- azioni in tema di diffusione del Modello e di formazione e informazione
- funzioni, deleghe, rappresentanza e organigramma
- controllo interno

una **Parte Speciale** che consta di:

- introduzione e metodo adottato per l'analisi del rischio reato, attraverso il modello grafico denominato "*Criterio di valutazione ponderale*"
- analisi del rischio relativo ai singoli reati con riferimento alle aree e ai processi sensibili, attraverso la stesura di Schede di Valutazione del rischio specifiche.
- A seguire, allegati.

Sono altresì parte integrante del Modello:

- il Codice Etico;
- le procedure e i protocolli adottati ai sensi del Modello e del Decreto;
- l'insieme delle procure se esistenti e delle deleghe operative esistenti;
- le delibere del AU.

2.3. Approccio e metodologia

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 11 di 36	
		REV.00	18.12.2023

La realizzazione del Modello si è sviluppata in diverse fasi lavorative. Su impulso dei vertici aziendali, promotori e referenti principali del progetto, si è formato un gruppo di lavoro che ha coinvolto i soggetti ritenuti idonei per le loro conoscenze specifiche in relazione alle attività/aree esaminate. Lo scopo è stato di assicurare così l'adeguamento del Modello anche alle esigenze pratiche della specifica realtà aziendale.

1: Raccolta e disamina di tutta la documentazione utile, ossia:

- statuto e atto costitutivo;
- organigramma;
- manuali operativi, mansionari e procedure già formalizzate;
- delibere;
- deleghe e procure;
- regolamenti interni;
- CCNL vigente

2: Identificazione delle attività a rischio reato

Si è provveduto all'analisi dell'attività dell'Impresa.

La mappatura del rischio è consistita nell'individuazione delle aree sensibili al rischio di commissione reato in relazione al catalogo dei reati.

Le aree a rischio sono state identificate e condivise mediante colloqui condotti con più soggetti, che, in azienda, hanno ruolo di responsabilità funzionale e conoscenza specifica dell'operatività di ciascun settore.

È stata svolta un'esemplificazione delle possibili condotte illecite attraverso scenari plausibili.

Si è poi provveduto ad identificare le funzioni coinvolte.

È stata valutata la potenziale probabilità dell'accadimento.

È stato assegnato un livello di criticità (in termini di gravità e frequenza) a ciascuna area sensibile sotto il profilo del rischio.

3: Procedure interne

È stata verificata l'adeguatezza della struttura organizzativa attraverso l'individuazione dei documenti e dei controlli interni connessi alle attività previamente descritte, allo scopo di evidenziare la loro idoneità a prevenire i reati delle specie di quelli verificabili e procedendo, laddove si fosse evidenziata una lacuna organizzativa, alla opportuna implementazione.

L'obiettivo di ridurre e gestire il rischio di reato è stato perseguito tenendo in considerazione sia l'indice di rischio dell'evento reato sia l'impatto, in termini di gravità, dell'evento accertato, anche attraverso l'analisi delle conseguenze sanzionatorie.

Il modello grafico denominato "*Criterio di valutazione ponderale*" riporta anche lo schema delle "*Azioni da intraprendere*".

Tenuto conto dell'art. 6 c. 2 del Decreto, l'Impresa ha concentrato la propria attenzione sull'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, nell'ottica di impedire la commissione di reati. Una particolare attenzione è stata prestata all'analisi dei flussi di denaro e delle aree e funzioni coinvolte.

4: Adozione del Modello

Il Modello è stato discusso, analizzato, fatto proprio dai vertici aziendali e quindi convalidato dall'Organo Amministrativo AU, il quale l'ha adottato con delibera di cui al § 2.1.

Contestualmente, si è provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

Le successive modifiche e/o integrazioni del testo eventualmente necessarie, tra cui l'adozione di ulteriori appendici che disciplinino nuove tipologie di reati, verranno deliberate dall'Organo Amministrativo AU.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 12 di 36	
		REV.00	18.12.2023

2.4. Processi sensibili

Dall'analisi dei rischi condotta è emerso che i Processi Sensibili allo stato riguardano principalmente:

- a) le relazioni con la Pubblica Amministrazione;
- b) i reati societari;
- c) i reati informatici e violazione del diritto d'autore;
- d) i reati di criminalità organizzata e transnazionali;
- e) i reati contro la personalità individuale;
- f) i reati in materia di tutela dei lavoratori e della sicurezza del lavoro;
- g) i reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- h) i reati ambientali;
- i) il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- l) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- m) i reati tributari;
- n) i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

In relazione all'attività di SIME SRL, si precisa che a seguito delle analisi effettuate non si è ritenuto necessario adottare le Schede di Valutazione relative ai Reati di cui sotto, in quanto trascurabili:

- reati di terrorismo e eversione dell'ordine democratico di cui all'art. 25 quater del Decreto, con la precisazione che la corretta gestione dei flussi finanziari, che potrebbero astrattamente essere lo strumento di realizzazione delle condotte in esame, è garantita da apposite procedure previste per tutelarsi da ulteriori reati ma che ritornano utili anche a presidiare tali aspetti, oltre al richiamo al Codice Etico;
- di falsità in monete, carte di credito e in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati e illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo;
- delitti di contrabbando;
- frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo ex art., comma 1, L. 898/1986;
- delitti contro il patrimonio culturale;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Con riferimento poi ad alcune fattispecie di reato specifiche sottoelencate, si è ritenuto che anch'esse siano da considerare trascurabili in quanto astrattamente e non concretamente configurabili nella realtà aziendale di SIME SRL:

- taluni reati di criminalità organizzata quali: sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR n. 309/1990); associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater DPR n. 43/1973) produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope.
- taluni reati contro la personalità individuale (con riferimento a: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, prostituzione minorile, iniziative turistiche

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 13 di 36	
		REV.00	18.12.2023

volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi; adescamento di minorenni);

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- razzismo e xenofobia;
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.).

Dopo un'attenta analisi della realtà aziendale e della documentazione presente, non sono state evidenziate particolari aree di rischio per la commissione dei suddetti reati e, comunque, i presidi già adottati e applicati dalla Società sono stati ritenuti sufficienti a prevenire anche la commissione di tali fattispecie delittuose.

Le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001 sono trattate nella Parte Speciale, cui si rinvia.

Si rimanda al § 18.2 per elenco completo delle Schede di Valutazione Reato adottate dalla Società.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 14 di 36	
		REV.00	18.12.2023

3. SIME SRL

3.1. Presentazione, organizzazione e missione aziendale

SIME SRL con sede legale ed amministrativa in Rivalta di Torino (TO), frazione Pasta, Via M. D'Antona n. 67/69, è operante da 35 anni nel settore delle costruzioni e manutenzioni di impianti tecnologici.

La SIME srl nel corso degli anni ha offerto ai clienti, pubblici e privati, di ogni settore l'esperienza, affidabilità e capacità di innovazione, realizzando opere "chiavi in mano" e pensando alla qualità, alla sostenibilità del nostro futuro e alla sicurezza.

Offre al cliente il vantaggio di avere un unico referente, grazie alla sinergia del nostro staff composto da personale altamente qualificato con provata esperienza nei seguenti ambiti: tecnico, progettazione, commerciale, logistica e costruzione, garantendo risparmio di tempo e denaro.

Nell'ottica di un miglioramento continuo in termini di processo produttivo ed operativo, SIME ha adottato da diversi anni i più importanti ed efficaci sistemi di gestione aziendale.

Tutto ciò è stato possibile grazie al raggiungimento di obiettivi quali:

- attestazioni nell'ambito di sistemi di gestione aziendali (ISO)
- certificazioni che hanno consolidato o ampliato i propri requisiti tecnico-professionali
- qualificazioni attraverso il riconoscimento da parte di enti pubblici/finanziari dell'affidabilità e della solidità economica
- partnership con imprese che hanno condiviso nel corso degli anni la nostra mission allineandosi ai nostri standard qualitativi e creando nel tempo un rapporto di fiducia e collaborazione

Questo processo ha consentito alla SIME SRL di rispondere ad esigenze di mercato sempre più particolareggiate dal punto di vista tecnologico permettendole di inserirsi in uno dei settori che negli ultimi anni ha subito una rapida e notevole espansione (Terzo settore - RSA).

4. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico è stato approvato dall'AU il_18.12.2023

Esso costituisce l'Allegato I al Modello.

L'Impresa nell'adozione del Codice Etico ha tenuto conto e assorbito quanto indicato dalle Linee Guida 231 di Confindustria.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. La norma

La norma (art. 6 comma 1 del Decreto) prevede che l'Ente non risponde del reato commesso dai soggetti indicati dall'art. 5 del Decreto se prova:

- a) che l'organo dirigente ha adottato ed attuato un Modello di organizzazione idoneo;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di detto Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Pertanto, non è sufficiente, ai fini esimenti da responsabilità, l'aver adottato un Modello Organizzativo, ma è necessario altresì aver nominato un Organismo di Vigilanza che ne sorvegli l'attuazione e l'adempimento.

L'Impresa ha istituito all'interno della propria compagine societaria l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sull'applicazione del Modello al fine di prevenire la commissione di

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 15 di 36	
		REV.00	18.12.2023

reati al proprio interno e il configurarsi della responsabilità amministrativa in capo all'Impresa stessa.

5.2. Requisiti dell'Organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (in seguito anche "OdV") per svolgere al meglio le proprie funzioni conformemente al detto normativo deve rispondere a precise caratteristiche, ossia:

- indipendenza e autonomia di iniziativa: l'OdV esercita le proprie funzioni con indipendenza di giudizio e autonomia di iniziativa di controllo nei confronti di tutti i soggetti dell'organizzazione, inclusi quelli apicali;
- stabilità e continuità dell'azione: l'OdV deve essere costituito in modo stabile all'interno dell'organizzazione aziendale, così da esercitare la propria attività di monitoraggio e aggiornamento del modello in modo continuativo, attuando tutte le modifiche necessarie in seguito all'eventuale mutamento dell'organizzazione aziendale e dell'attività. L'OdV deve essere un costante punto di riferimento per tutti, per chi intende effettuare segnalazioni e per chi necessita di un parere sulle condotte da osservare;
- professionalità: l'OdV si contraddistingue per capacità di valutazione e gestione dei rischi, per le competenze e conoscenza in materia di analisi delle procedure, di organizzazione e controllo aziendale e di pratica professionale;
- onorabilità: i membri dell'OdV devono possedere requisiti di onorabilità e moralità e non devono avere ragioni di conflitto di interessi.

I requisiti di autonomia e indipendenza sono assicurati dall'impossibilità, per qualsiasi organo o funzione sociale, di sindacare le decisioni e/o le attività poste in essere dall'OdV, nonché dall'adozione di un Regolamento interno che ne specifica l'attività.

5.3. Composizione dell'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è monocratico e composto come da lettera di incarico e designazione (all.

5.4. Cause di ineleggibilità, incompatibilità o decadenza

Non possono essere eletti alla carica di membro dell'OdV e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- gli Amministratori;
- chi detiene direttamente o indirettamente quote del capitale della società;
- coniuge o familiari stretti degli amministratori;
- i soggetti apicali in genere che intrattengano rapporti economici con la società di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- coloro i quali intrattengano rapporti di lavoro subordinato o autonomo con entità rispetto alle quali possono essere commessi i reati di cui al Decreto 231/01;
- coloro contro i quali vi sia stata una sentenza di condanna passata in giudicato per aver commesso reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- coloro contro i quali vi sia una sentenza di condanna anche non passata in giudicato o il patteggiamento per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, per reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, per reati contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, per reati in materia tributaria ovvero per altri reati che ne pongano in dubbio la moralità;
- coloro contro i quali vi sia condanna anche non passata in giudicato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- coloro che si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 16 di 36	
		REV.00	18.12.2023

- coloro che si trovano in una situazione, anche potenziale, di conflitto di interesse con l'Impresa tale da pregiudicare l'indipendenza prevista per il ruolo e per i compiti.

5.5. Nomina e durata in carica. Cessazione. Revoca. Dimissioni. Sospensione. Sostituzione

L'AU nomina l'OdV in possesso dei requisiti sopra elencati con lettera d'incarico del 18.12.2023. L'Organismo di Vigilanza così nominato rimane in carica per un anno.

Esso è rieleggibile.

Il sopravvenire, nel corso del mandato, di cause di ineleggibilità, incompatibilità e/o decadenza ovvero dei requisiti di cui al paragrafo 5.2 determina la decadenza dall'incarico.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza prima della scadenza del suo mandato potrà avvenire soltanto per giusta causa con delibera dell'AU.

Si elencano, a titolo esemplificativo, le circostanze che si considerano integrative del concetto di giusta causa:

- gravi negligenze nell'assolvimento dei propri compiti (come ad esempio infedeltà, negligenza, inefficienza)
- omessa informativa dell'attività rivolta all'AU
- omessa documentazione delle operazioni eseguite
- svolgimento di funzioni o attività incompatibili con i requisiti propri del componente dell'Organismo di Vigilanza
- sopravvenienza di una causa di ineleggibilità o decadenza
- nei casi di impossibilità sopravvenuta.

In tali casi, l'AU provvede tempestivamente alla sostituzione del membro revocato.

L'OdV decade per la revoca.

Qualora l'Organismo di Vigilanza intenda rinunciare all'incarico può rassegnare le dimissioni con comunicazione motivata per iscritto indirizzata all'AU. Le dimissioni hanno efficacia decorsi trenta giorni dal ricevimento della predetta comunicazione.

L'AU provvede alla nomina in sostituzione.

In caso di verifica da parte dell'AU di una causa di ineleggibilità o decadenza, l'AU può provvedere alla sospensione e poi alla relativa sostituzione.

L'AU potrà altresì valutare la sospensione nel caso in cui questi sia stato raggiunto da informazione di garanzia per uno dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 o per altri reati che rendano il soggetto incompatibile alla partecipazione all'Organismo di Vigilanza; in tali casi, anche prima del giudicato, l'AU potrà disporre la nomina di un sostituto *ad interim*.

5.6. Doveri e poteri dell'organismo di vigilanza

Premesso che il Decreto prevede all'art. 6, comma 1 lett. b) che i compiti dell'OdV sono di:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

L'OdV vigila costantemente sull'effettiva completezza e attuazione del Modello e a tal fine:

1. svolge attività ispettiva con modalità predeterminate e comunicate all'AU
2. ha accesso ai documenti aziendali riguardanti il Modello;
3. può chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'impresa nell'ambito delle aree a rischio e dei processi sensibili, anche senza preventiva autorizzazione dell'AU;
4. riceve le informazioni specificamente indicate come obbligatorie dal Modello;
5. conduce ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio, segnalando all'AU i possibili punti di intervento;

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 17 di 36	
		REV.00	18.12.2023

6. effettua periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio così come individuate nelle Parti Speciali del presente Modello;
7. effettua procedure di auditing al fine di accertare che i punti di controllo generale previsti dal sistema aziendale siano effettivamente operanti e che i punti di controllo preventivo specifici, all'interno delle diverse procedure, siano efficaci;
8. elabora le risultanze delle attività di controllo effettuate, al fine di gestire i flussi informativi con gli Organi Sociali;
9. si coordina con le altre funzioni aziendali per migliorare il monitoraggio dell'attività e delle aree a rischio, ai sensi della normativa vigente;
10. promuove idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predispone la documentazione contenente le istruzioni, i chiarimenti e gli aggiornamenti relativi al funzionamento del Modello stesso;
11. raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello ai sensi dell'art. 8 del Decreto 231/01;
12. conduce indagini interne volte all'accertamento delle presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
13. propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie previste dal Modello;
14. segnala all'AU e a chi previsto nei § 5.11, 5.12, 5.13, 5.14 le notizie circa la violazione del Modello e segnala i soggetti responsabili delle eventuali violazioni accertate del Modello;
15. predispone gli aggiornamenti del Modello, avvalendosi del supporto delle strutture aziendali;
16. esprime parere in merito alla adeguatezza ed idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dell'AU, prima della loro adozione.

All'esito di ogni attività ispettiva l'Organismo redige uno specifico verbale, conservato presso lo stesso Organismo.

5.7. Riunioni e delibere

L'OdV si riunisce presso la sede della società almeno una volta ogni centottanta giorni.

La riunione può svolgersi inoltre ogniqualvolta l'Organismo ne ravvisi la necessità.

Di ogni riunione viene redatto un verbale che viene trasmesso all'AU e per conoscenza al Sindaco. Tutti i documenti emessi e formali devono essere chiaramente identificati e gestiti in modo controllato.

I verbali sono firmati e debitamente conservati dall'Organismo di Vigilanza.

5.8. Reporting tra l'organismo di vigilanza e gli organi sociali

L'OdV riferisce su base continuativa all'AU.

Su base annuale l'OdV invia una relazione scritta informativa all'AU e per conoscenza al Sindaco, in merito all'attività svolta, alle verifiche e ai controlli effettuati.

5.9. Obblighi informativi

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto prevede uno specifico dovere di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che, ai sensi del Decreto 231/01, devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e dal Modello.

Più specificamente:

- a) obblighi di segnalazione di violazioni a carico di tutti i destinatari del Modello;
- b) obblighi di informazione relativi ad atti ufficiali a carico dei Destinatari del Modello e/o delle Funzioni interessate.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 18 di 36	
		REV.00	18.12.2023

Con particolare riferimento alla lettera b), devono essere trasmesse all'OdV le informazioni relative a:

- il sistema delle deleghe vigenti tempo per tempo;
- l'organigramma aziendale vigente tempo per tempo;
- ogni atto relativo all'avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti ex D.lgs. 231/01;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle proprie attività, dai quali si evincono fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto 231/01;
- gli interventi organizzativi e/o normativi diretti all'effettiva attuazione a tutti i livelli del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari avviati, nascenti o derivanti dal D. lgs. 231/01, alle eventuali sanzioni applicate o all'eventuale archiviazione di tali procedimenti, con le relative motivazioni;
- tutto quanto identificato come utile alla propria attività e richiesto dall'OdV per l'espletamento delle proprie funzioni e attività.

Al fine di facilitare il flusso delle segnalazioni e delle informazioni è stato predisposto un canale telematico di comunicazione diretta verso l'OdV (e-mail: odv@sime-srl.com) di cui sarà data adeguata pubblicità.

5.10. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, in entrata o in uscita deve essere conservato opportunamente dall'Organismo di Vigilanza.

Nel Regolamento Interno dovranno essere previste modalità di conservazione e archiviazione.

5.11. Denuncia delle violazioni

Le denunce devono seguire le modalità previste dalla procedura di segnalazione predisposta dalla Società.

La Società ha predisposto un canale di segnalazione interno (vedi § 5.17).

Ogni forma di ritorsione e/o discriminazione verso chi denuncia e/o segnala viene rifiutata.

5.12 Segnalazioni

Qualora l'Organismo di Vigilanza nell'ambito della propria attività venga a conoscenza di elementi che possano far ritenere la violazione del Modello di Organizzazione da parte dei destinatari operanti nella o per la struttura, deve immediatamente procedere a svolgere le indagini che riterrà opportune al solo scopo di verificare la fondatezza dell'addebito.

Nel caso in cui appaia verosimile una violazione suscettibile di integrare un'ipotesi di reato non ancora giunto a consumazione, l'Organismo di Vigilanza ne dà immediata notizia all'AU affinché questi impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità per l'Impresa ai sensi dell'art. 26 comma secondo del D.lgs. 231/2001. Ogni attività dell'Organismo di Vigilanza deve essere documentata e conservata.

5.13. Comunicazioni ai fini delle responsabilità disciplinari

Qualora a seguito dell'attività di indagine svolta emergano seri e concordanti indizi di violazioni del Modello Organizzativo, che integrino o meno ipotesi di reato, da parte di personale dipendente, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente segnalarle mediante comunicazione scritta all'AU affinché vengano attivate le procedure previste dai contratti di categoria.

5.14 Comunicazioni ai fini delle responsabilità disciplinari dei soggetti di cui all'art. 5 lett. a) del D. Lgs. 231/01

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 19 di 36	
		REV.00	18.12.2023

In caso di seri e concordanti indizi su avvenute trasgressioni al Modello di Organizzazione da parte dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, anche di fatto, l'Organismo di Vigilanza ne dà immediata comunicazione all'Assemblea dei soci, nonché all'AU e al Sindaco.

5.15. Risorse dell'organismo di vigilanza

L'AU delibera annualmente l'erogazione di un fondo sufficiente allo svolgimento dei compiti di dell'Organismo di Vigilanza.

Esso dovrà coprire:

1. il compenso dei membri
2. la previsione delle spese necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni.

Qualora si rendesse necessaria l'erogazione di somme ulteriori in ragione di circostanze eccezionali e non preventivabili, l'OdV formulerà richiesta motivata all'AU, il quale potrà motivatamente negarla.

I compensi dell'Organismo di Vigilanza sono deliberati annualmente dall'AU.

Ai fini dello svolgimento della sua attività, l'Organismo può avvalersi di consulenti esterni, con esperienza in specifiche aree e per il compimento di operazioni tecniche.

5.16. Riesame del Modello

L'OdV effettuerà un riesame del Modello e della efficacia complessiva del sistema di prevenzione reati in presenza di una delle situazioni seguenti:

- a) segnalazione di avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna della Società per responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/01, ovvero segnalazione di avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna di personale della Società per un reato presupposto del D. Lgs. 231/01;
- b) identificazione, nel corso dell'attività ispettiva, della violazione sostanziale di un protocollo considerato "critico";
- c) identificazione, nel corso dell'attività ispettiva, di violazioni ripetute dello stesso protocollo, anche se non considerato "critico".

Nel caso a) il riesame dovrà estendersi a tutti i processi interessati dallo specifico reato, mentre nei casi b) e c) potrà essere limitato al singolo aspetto organizzativo (attività o protocollo) all'interno delle quale sono state identificate le violazioni.

5.17. Tutela delle segnalazioni e del segnalante (Procedura Whistleblowing)

Il Decreto 231 all'art. 6, che è stato modificato dal D. Lgs. 24/2023, dispone che i Modelli Organizzativi prevedano "canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare".

La Società:

- vieta espressamente atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- si attiva per garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Chi intende fare una segnalazione potrà farla pervenire anche con le seguenti modalità:

- comunicazione verbale, telefonica o personale conferendo con Simona Santandrea e/o Sonia Santandrea in un apposito incontro, previa fissazione dello stesso o conferendo con Simona Santandrea e/o Sonia Santandrea

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 20 di 36	
		REV.00	18.12.2023

- segnalazione scritta da far pervenire in busta chiusa con la dicitura "RISERVATA PERSONALE" presso la cassetta postale denominata SEGNALAZIONI che si trova in azienda e della quale verrà data idonea informazione.

Si rimanda, per completezza, alla Procedura Whistleblowing adottata dall'Azienda.

5.18. Obblighi formativi

Il Modello prescrive specifici obblighi formativi e di aggiornamento per coloro che costituiscono l'Organo di Vigilanza.

5.19. Prime attività dell'Organismo di Vigilanza

Le prime operazioni dell'ODV saranno di carattere conoscitivo.

L'OdV, in via preliminare, esamina il MOG con i relativi allegati e procedure per la verifica della sussistenza dei requisiti per la conformità.

5.20. Regolamento interno

L'Organismo di Vigilanza adotterà un Regolamento Interno con lo scopo di illustrare, nel rispetto di quanto previsto dal Modello, il funzionamento di Organismo e il metodo che il medesimo adotterà nell'esecuzione dei compiti attribuitigli.

Il Regolamento rimane un documento di spettanza dell'OdV, ma dovrà essere inviato, a cura di quest'ultimo, all'AU.

5.21. Etica di comportamento dell'OdV

Durante la propria attività l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza.

L'OdV è obbligato a mantenere segreta e confidenziale ogni notizia ed informazione acquisita nell'esercizio delle proprie funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti dell'AU e del Sindaco, salvo le ipotesi in cui la tempestiva informativa agli organi societari possa compromettere il risultato dell'azione dell'OdV.

L'OdV assicura la riservatezza delle informazioni di cui viene in possesso – con particolare riferimento alle segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello – e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli del presente Modello o per scopi non conformi alle funzioni dell'OdV, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione. In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'OdV viene trattata nel rispetto del GDPR Regolamento UE 2016/679 e del D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza dalla carica di membro dell'O.d.V.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio è un elemento indispensabile del Modello Organizzativo ed è elaborato in osservanza del disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, che prevedono che l'ente possa essere esonerato da responsabilità soltanto qualora abbia adottato un Modello Organizzativo dotato di un sistema di sanzioni disciplinari efficace in caso di inosservanza delle regole in esso contenute.

I comportamenti non conformi alle disposizioni del presente Modello, del Codice Etico e delle regole di comportamento comporteranno l'applicazione di sanzioni disciplinari coerenti con la vigente normativa e/o la contrattazione collettiva. Ciò, indipendentemente e in aggiunta agli eventuali procedimenti penali e/o amministrativi a carico dell'autore del reato/illecito.

L'Impresa si attiverà ad ogni violazione, anche quando il comportamento non integri un reato ovvero non determini la responsabilità dell'ente.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 21 di 36	
		REV.00	18.12.2023

Tutti i soggetti con funzioni di responsabilità stabili o temporanee, che abbiano un ruolo gerarchicamente superiore, devono far rispettare le norme del Modello e agire secondo le procedure aziendali in caso di violazione delle medesime.

Questo Sistema disciplinare e sanzionatorio è stato predisposto nel rispetto delle disposizioni normative previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) e del Contrattazione nazionale e territoriale di settore.

Il CCNL applicato è il **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA E INSTALLAZIONE IMPIANTI.**

L'Azienda ha adottato un CODICE DISCIPLINARE interno che fa proprie le disposizioni del CCNL suindicato, che è permanentemente affisso presso le bacheche aziendali ed una copia dello stesso è depositata presso l'ufficio della Direzione, la quale provvede a dare idonea comunicazione e diffusione di eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero intervenire, nonché a consegnare copia del testo aggiornato agli interessati che ne facessero richiesta scritta.

Il Sistema disciplinare è improntato ai seguenti principi fondamentali:

- legalità: il Modello per essere efficace deve introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso (cfr. art. 6 del Decreto)
- tempestività e immediatezza della sanzione
- proporzionalità e adeguatezza della sanzione rispetto alla gravità della violazione e all'intensità della lesione del bene aziendale tutelato
- pubblicità: l'Impresa darà adeguata e costante conoscenza e divulgazione al proprio sistema sanzionatorio e disciplinare
- coerenza e complementarità con lo Statuto dei Lavoratori e il CCNL applicato
- sanzionabilità anche del tentativo di violazione: l'Impresa valuta di sanzionare anche la mera condotta che ponga a rischio regole e procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata anche su segnalazione e richiesta dell'OdV nel rispetto della normativa di legge e di contratto.

A seguito di segnalazioni e fatti di rilevanza disciplinare e sanzionatoria, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a segnalare i fatti all'AU.

Come anticipato, l'Impresa ha appositamente creato un canale telematico preferenziale dedicato di comunicazione con l'OdV per le segnalazioni (cfr. § 5.11).

In ogni caso, l'applicazione delle seguenti sanzioni non pregiudica il diritto dell'Impresa di agire nei confronti del responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni subiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

6.1. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti con inquadramento di lavoro subordinato

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione dei principi costituenti il Modello 231/01 sono considerati degli illeciti disciplinari.

Le trasgressioni del Modello sono accertate e sanzionate nel rispetto del CCNL in vigore.

Il procedimento disciplinare segue le procedure e le garanzie di legge come da CCNL applicato e ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

Si richiamano le sanzioni previste dal CCNL di riferimento.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 22 di 36	
		REV.00	18.12.2023

“ART. 8. – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;**
- b) ammonizione scritta;**
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;**
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;**
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.**

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Dichiarazione comune

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica con il compito di verificare la normativa contrattuale in materia anche alla luce delle novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 al fine di proporre eventuali modifiche alla Parti stipulanti.

ART. 9. – AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;*
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;*
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;*
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;*
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;*
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;*
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;*
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;*
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;*

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 23 di 36	
		REV.00	18.12.2023

l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

ART. 10. – LICENZIAMENTI PER MANCANZE.

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;*
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;*
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;*
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;*
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);*
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;*
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;*
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.*

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;*
- b) furto nell'azienda;*
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;*
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;*
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;*
- f) fumo dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;*
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;*
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.*

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 24 di 36	
		REV.00	18.12.2023

Art. 11. – Sospensione cautelare non disciplinare.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

6.2. Sanzioni nei confronti di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e di controllo (soggetti apicali) e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni delle regole e della prescrizione del Modello da parte degli Amministratori, dei Sindaci o di altro soggetto che rivesta – o eserciti anche di fatto- funzioni di rappresentanza, amministrazione e controllo dell'Impresa o di una sua unità organizzativa, l'OdV informerà senza indugio l'AU per le determinazioni del caso e per conoscenza il Sindaco o organo equivalente e l'Assemblea dei Soci.

La violazione sarà sanzionata in base al diritto civile e alle norme interne statutarie, se previste. Tutti i componenti degli organi si devono uniformare ai principi di rettitudine, sana amministrazione, di indipendenza e competenza.

In caso di massima gravità potrà essere esercitata l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c.

I provvedimenti disciplinari nei confronti dei membri dell'OdV, a fronte di comportamenti negligenti o che abbiano dato luogo ad omesso controllo o vigilanza sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello, sono a carico dell'AU, con comunicazione all'Assemblea.

6.3. Sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con l'Impresa in contrasto i principi del Modello di Organizzazione può determinare, in base a specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

L'Impresa si riserva la richiesta di risarcimento dei danni nei confronti del soggetto responsabile.

Integra sempre i presupposti della violazione grave del Modello l'infrazione delle norme stabilite a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e a tutela dell'ambiente.

7. AZIONI IN TEMA DI DIFFUSIONE DEL MODELLO E DI FORMAZIONE/ INFORMAZIONE

Al fine di garantire l'efficacia del Modello, l'Impresa ha come obiettivo quello di assicurare la diffusione del Modello e del Codice Etico a tutti i destinatari.

La Società ne cura la divulgazione all'interno e all'esterno e prescrive che esso sia conosciuto e applicato da tutti.

Il Modello viene pubblicato sulla rete aziendale condivisa.

Una copia cartacea del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede dell'Impresa ed è disponibile per la consultazione da parte di chiunque ne abbia titolo. Il Modello Organizzativo e il Codice Etico sono affissi sulle bacheche informative aziendali.

L'Impresa garantisce la corretta formazione, a tutti i livelli, dei soggetti destinatari di questo documento.

La funzione aziendale che si occupa della divulgazione e della formazione/informazione è il Responsabile delle risorse umane/AMM.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 25 di 36	
		REV.00	18.12.2023

Il "Piano formativo" prevede una formazione generale con particolare riguardo alla conoscenza e alla corretta comprensione del contenuto dei documenti che costituiscono il Modello (prestando particolare attenzione ai profili rilevanti in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale) e una formazione specifica dei soggetti in relazione alle attività di ciascuno e al coinvolgimento nelle aree a rischio-reato. Particolare attenzione si richiede nella formazione dei soggetti apicali.

La formazione si intende obbligatoria.

Il "Piano formativo" deve prevedere tempi e modalità di espletamento dell'attività formativa, nonché tempi e modalità di conservazione della relativa documentazione.

Una copia del "Piano formativo" deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza, che controlla l'avvenuta formazione.

a) Formazione del personale

Essa avverrà attraverso:

1. invio/consegna a tutto il personale in organico al momento dell'adozione del Modello di una lettera informativa per comunicare che la Società si è dotata del Modello ai sensi del D. Lgs. 231/01;
2. informativa di carattere generale sul D. Lgs. 231/01 e di carattere più specifico su principi e procedure operative contenuti nel Modello;
3. lettera informativa da consegnare in occasione di ogni nuova assunzione;
4. formazione in sede di nuove assunzioni;
5. comunicazione tempestiva di eventuali aggiornamenti e/o modifiche al Modello;
6. verrà comunicato l'indirizzo di posta elettronica dell'OdV per effettuare eventuali segnalazioni di rilievo;
7. la Società prescrive una specifica formazione alle risorse che operino nelle aree a rischio, nonché ai preposti al controllo interno.

b) Comunicazioni all'esterno

- 1) comunicazione dell'adozione del Modello a tutti i partner commerciali e ai fornitori di beni e servizi con cui si abbiano rapporti di stabilità;
- 2) nei contratti con terzi e/o fornitori e/o consulenti verrà prevista la conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. 231/01 e del Modello adottato, nonché l'impegno al rispetto del medesimo.

8. FUNZIONI, DELEGHE, RESPONSABILITA' E ORGANIGRAMMA

Si rinvia al Mansionario contenuto nel Manuale del Sistema della Qualità.

Quanto all'Organigramma si rinvia all'Allegato IV del presente Modello.

La Società si attiva affinché l'attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ad attività a rischio reato:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 26 di 36	
		REV.00	18.12.2023

9. REGOLE DI COMPORTAMENTO

SIME SRL impone le regole che seguono al proprio organico, a chiunque svolge a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, e le applica anche nello svolgimento della propria attività lavorativa.

9.1. Regole generali

1. L'Impresa agisce nel rispetto della legge e di tutte le norme vigenti nei luoghi in cui opera e nel rispetto delle procedure e dei principi predefiniti.
2. L'Impresa richiede il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, delle procedure a tale scopo predefinite.
3. L'Impresa richiede comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare la propria moralità e affidabilità professionale.
4. L'Impresa si riserva di adottare le misure necessarie affinché il vincolo del rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché delle procedure a tale scopo preordinate sia conosciuto e rispettato da tutto il proprio organico e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, nonché da consulenti, fornitori, clienti e da chiunque intrattenga rapporti con la Società.
5. L'Impresa non offre né accetta denaro, beni o altra utilità sotto qualsiasi forma, per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio o a vantaggio delle Associate in violazione di leggi o norme vigenti. Omaggi di cortesia sono ammessi solo se di modico valore e non inducano ad essere considerati come un mezzo per ottenere favori o privilegi, in violazione delle norme vigenti.
6. L'Impresa persegue l'oggetto sociale nel rispetto della legge, dello statuto, dei regolamenti interni, del presente Modello, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti partecipativi e patrimoniali dei soci, salvaguardando l'integrità del patrimonio e del capitale sociale.
7. L'Impresa assicura la corretta tenuta dei libri sociali nel rispetto della legge e dello statuto.
8. L'Impresa garantisce il rispetto dei principi di veridicità e correttezza nella redazione, predisposizione di qualsiasi documento giuridicamente rilevante.
9. L'Impresa riconosce valore fondamentale nella corretta informazione dei soci, degli organi e delle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.
10. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificata e verificabile, legittima, congrua e coerente, nel rispetto della legge e delle norme vigenti.
11. La Società adempie, in qualità di contribuente, correttamente e tempestivamente a tutti gli obblighi posti a suo carico dalla legge.
12. La Società tutela l'integrità psicofisica dei lavoratori, assicurando il rispetto della normativa vigente in materia e il corretto adempimento degli obblighi di legge.
13. L'Impresa garantisce il rispetto dell'ambiente nell'esercizio delle proprie attività, assicurando il rispetto della normativa vigente in materia e il corretto adempimento degli obblighi di legge.
14. La Società assicura, ai sensi di legge, la corretta gestione dei contratti di appalto e dei rapporti tra appaltatore/subappaltatore/committente anche per quanto attiene gli aspetti economici, retributivi, contributivi e fiscali.
15. I documenti attinenti alla gestione amministrativa devono essere redatti in modo accurato, trasparente reperibile e conforme alla normativa vigente;
16. Non è consentito che i fondi della Società e la relativa movimentazione possano non essere registrati documentalmente;

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 27 di 36	
		REV.00	18.12.2023

17. Gli incentivi commerciali devono essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non devono eccedere i limiti di valore consentiti e devono essere approvati e registrati in conformità a quanto stabilito dalle regole interne;
18. I rapporti con la committenza, pubblica e privata, sono improntati a senso di responsabilità, correttezza commerciale e spirito di collaborazione;
19. il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e abbuono deve essere accordato in conformità con la legge vigente e concesso dietro presentazione della documentazione di supporto;
20. è vietato effettuare prestazioni in favore dei Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, nonché riconoscere compensi in favore medesimi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
21. i pagamenti in contanti possono essere effettuati solo ai sensi delle disposizioni vigenti e per i casi approvati dalla società;
22. la società agisce nel rispetto della normativa vigente in materia fiscale e tributaria, non ammettendo dichiarazioni fraudolente fondate su falsa documentazione o per operazioni inesistenti, né l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, né l'occultamento o la distruzione di documenti contabili, né la sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte, né dichiarazioni infedeli in materia di imposte sui redditi IVA, né omessa dichiarazione al fine di evadere le imposte sull'IVA e sui redditi, né l'indebita compensazione ovvero mancato versamento di somme dovute utilizzando in compensazione crediti d'imposta inesistenti o non spettanti;
23. L'uso degli strumenti aziendali di pagamento diversi dal contante deve essere conforme alla normativa vigente, alle previsioni del Modello e nei limiti di quanto indicato nelle deleghe, procure, autorizzazioni interne ove rilasciate.

9.2. Regole specifiche nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

1. I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono tassativamente riservati alle funzioni aziendali competenti e a ciò delegate, secondo l'organizzazione aziendale.
2. La Società vieta comportamenti e/o condotte tali da integrare le fattispecie di reato di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto.
3. L'Impresa vieta qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle ipotesi di reato di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto.
4. L'Impresa vieta pratiche di corruzione o comportamenti collusivi di qualsivoglia natura o in qualsiasi forma espressi.
5. I destinatari del Modello e tutti i soggetti coinvolti devono tenere comportamenti improntati alla massima trasparenza, al rispetto della legge, ai principi di correttezza e verità.
6. In sede di verifiche ispettive, i destinatari del Modello sono tenuti ad adottare un comportamento di collaborazione e trasparenza.
7. È fatto espresso divieto di effettuare elargizioni di denaro o altra utilità a pubblici ufficiali, nonché di accordare vantaggi di qualsiasi natura, comprese promesse di assunzioni, in favore di esponenti o rappresentanti della Pubblica Amministrazione.
8. È fatto espresso divieto di riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni che non siano adeguatamente giustificati in relazione al tipo di incarico da svolgere.
9. L'Impresa proibisce pagamenti anche indiretti a funzionari pubblici e/o a terzi volti ad influenzare un atto d'ufficio, a determinare favori illegittimi.
10. La Società fornisce documentazioni, certificazioni e informazioni veritiere.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 28 di 36	
		REV.00	18.12.2023

11. È fatto divieto di presentare dichiarazioni documentazioni informazioni e/o certificazioni non veritiere a chicchessia e in particolar modo a enti pubblici nazionali e/o comunitari al fine di ottenere erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati.
12. È fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, di contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.
13. È fatto divieto di accedere senza autorizzazione ai sistemi informatici della Pubblica Amministrazione per ottenere o modificare informazioni a vantaggio della Società.
14. È fatto divieto di effettuare prestazioni in favore di società del Gruppo che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto societario costituito con le medesime.

9.3. Regole specifiche della gestione societaria, contabile, redazione del bilancio e utilizzo delle risorse.

1. La Società assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e la redazione del bilancio d'esercizio, di tutte le situazioni economiche infrannuali, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per legge, in conformità alla normativa vigente. A tal fine, essa vigila sul buon operato dei propri esponenti aziendali e, in generale, delle persone a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività sopra elencate.
2. L'Impresa favorisce una corretta e tempestiva informazione a tutti gli organi e funzioni interessate in ordine alla formazione e la redazione del bilancio d'esercizio, delle situazioni economiche infrannuali, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per legge, in conformità alla normativa vigente. Essa si adopera al fine di assicurare collaborazione tra le suddette funzioni aziendali e favorisce i controlli da parte delle funzioni e degli organi competenti.
3. È fatto divieto di porre in essere o collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25ter del Decreto ovvero di comportamenti che, sebbene tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle di cui sopra, possano potenzialmente diventarlo.
4. È fatto obbligo ai destinatari del Modello di tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo nel rispetto delle norme vigenti, delle procedure aziendali e del Modello medesimo.
5. È fatto divieto di trasmettere o rappresentare per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, prospetti o relazioni, dati falsi lacunosi, non rispondenti a realtà, sulla situazione economica, patrimoniale, finanziaria della società.
6. È fatto divieto di omettere la comunicazione di dati o informazioni dovuti per legge sulla situazione economica, patrimoniale, finanziaria della società.
7. È fatto obbligo di preservare, tutelare l'integrità e l'effettività del capitale sociale, nel rispetto della legge e delle procedure interne.
8. È fatto divieto di ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.
9. È fatto divieto di restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.
10. Non si deve acquistare o sottoscrivere azioni della società o di società controllate fuori dai casi previsti dalla legge.
11. Non si deve effettuare riduzione di capitale sociale, fusioni, scissioni in violazione delle norme di legge a tutela dei creditori.
12. Non si deve procedere alla formazione o aumento fittizio di capitale sociale attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di costituzione di società o di aumento del capitale sociale.
13. Non si devono distrarre beni sociali in sede di liquidazione della società dalla loro destinazione ai creditori.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 29 di 36	
		REV.00	18.12.2023

14. Non si devono porre in essere comportamenti che impediscano materialmente o che ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento di attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Sindaco e della Società di revisione esterna.
15. Non si deve determinare né influenzare l'assunzione di deliberazioni dell'Assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati a alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.
16. È fatto obbligo ai destinatari del Modello di agevolare il coordinamento del lavoro svolto dal Sindaco, società di revisione e OdV.
17. È fatto obbligo ai predetti destinatari di effettuare con tempestività, buona fede e correttezza tutte le comunicazioni previste per legge nei confronti delle Autorità di vigilanza, non opponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate.
18. È fatto divieto di esporre, nelle predette comunicazioni, fatti non veritieri ovvero di occultare fatti rilevanti.

9.4. Regole specifiche di comportamento volte a garantire la tutela della personalità individuale

1. È fatto obbligo di attenersi alle prescrizioni del Documento Programmatico sulla Sicurezza, il quale definisce le regole di sicurezza nei trattamenti dei dati personali.

9.5. Regole specifiche di comportamento in merito ai reati informatici

1. È vietato porre in essere condotte che integrino le fattispecie di cui all'art. 24 bis d.lgs. 231/2001 ovvero anche soltanto ne favoriscano la realizzazione.
2. È fatto obbligo di uniformarsi sempre alle procedure interne aziendali che disciplinano l'utilizzo dei servizi di rete, internet, posta elettronica e password.
3. È vietato installare nella rete aziendale un proprio software che possa impedire, interrompere o danneggiare le comunicazioni informatiche aziendali ovvero l'intero sistema informatico aziendale ovvero utilizzare o installare programmi diversi da quelli autorizzati dalla Società.
4. È vietato alterare, modificare, sostituire, falsificare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria.
5. È vietato accedere abusivamente al sistema informatico o telematico di soggetti pubblici o privati.
6. È vietato accedere abusivamente al proprio sistema informatico al fine di alterare, cancellare, distruggere dati o informazioni.
7. È fatto divieto di detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri strumenti idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico di soggetti terzi, concorrenti, pubblici o privati, a qualunque fine.
8. È vietato entrare nella rete aziendale e nei programmi con un codice di identificazione utente diverso da quello assegnato.
9. L'Impresa vieta lo svolgimento di attività di approvvigionamento, produzione diffusione di apparecchiature informatiche allo scopo di deteriorare un sistema informatico o telematico di soggetti, pubblici o privati, al fine di danneggiare le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti oppure di favorire l'interruzione totale o parziale del suo funzionamento.
10. È vietato aggirare o eludere i meccanismi di sicurezza aziendali.
11. È vietato svolgere attività fraudolenta o installare apparecchiature per l'intercettazione, l'impedimento o l'interruzione di comunicazioni di soggetti pubblici o privati.
12. È fatto divieto di modificare, danneggiare, cancellare dati, informazioni o programmi di soggetti pubblici o privati o aventi utilità pubblica ovvero distruggere, danneggiare o rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 30 di 36	
		REV.00	18.12.2023

13. È vietato realizzare condotte finalizzate alla distruzione o all'alterazione di documenti informatici, con o senza finalità probatoria, in assenza di specifica autorizzazione.
14. È fatto divieto di rivelare a chiunque le proprie credenziali di autenticazione alla rete aziendali.
15. È vietato navigare in internet ovvero utilizzare la posta elettronica attraverso i sistemi informativi aziendali, al di fuori e per finalità non connesse all'attività lavorativa.

9.6. Regole specifiche in merito alla sicurezza sul lavoro

1. È fatto obbligo a tutti i destinatari di attenersi alle prescrizioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischio ex art. 28 D. Lgs. 81/08 e s.m.i. nonché a quelle previste dall'art. 21 del citato decreto.
2. È fatto obbligo di eseguire i lavori appaltati con la piena osservanza dei documenti emessi e alle disposizioni di legge in materia.
3. È fatto obbligo di garantire che il valore economico dell'offerta sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza.
4. È fatto obbligo che il costo della sicurezza venga espressamente indicato.
5. È fatto obbligo che il costo della sicurezza sia congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori e servizi.
6. È fatto obbligo di osservare scrupolosamente le prescrizioni, i regolamenti e le procedure definite dall'Impresa in materia di tutela della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro.

9.7. Regole specifiche in merito alla tutela dell'ambiente

1. È fatto obbligo ai destinatari di osservare scrupolosamente le prescrizioni e le procedure definite dall'Impresa con il presente Modello in materia di tutela ambientale.
2. L'Impresa si adopera affinché sia diffuso in azienda il valore della tutela dell'ambiente.
3. L'Impresa collabora con le Autorità di controllo e vigilanza in materia ambientale.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 31 di 36	
		REV.00	18.12.2023

10 IL CONTROLLO INTERNO

SIME SRL individua di seguito i principi basilari che consentono e agevolano il controllo interno relativo all'attuazione del Modello 231/01.

1) Individuazione delle funzioni

L'analisi e la definizione esatta dell'assetto organizzativo della società è fondamentale e propedeutica alla corretta individuazione delle diverse funzioni aziendali, anche in relazione alle deleghe esistenti.

Si veda l'Organigramma.

2) Separazione e contrapposizione delle responsabilità

Si persegue l'obiettivo di separare, all'interno del singolo processo a rischio e di quelli ad esso indirettamente collegati, la funzione decisionale e autorizzativa, da quella che realizza la spesa e da quella che, infine, effettua il controllo.

Questo deve valere per tutti i poteri dell'organico aziendale, i quali devono essere soggetti a controlli predefiniti e oggettivati attraverso procedure.

3) Procedure chiare, organiche e definite

Tutti i processi aziendali, in modo particolare quelli a rischio, devono essere definiti da procedure, regole, protocolli chiari, univoci, organici e resi noti ai destinatari.

4) Il Modello prevede controlli di *routine* e controlli a sorpresa, periodici, nei confronti delle attività aziendali sensibili.

5) Il Modello implementa specifiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi, laddove si presentino circostanze particolari, quali ad esempio un elevato turn-over del personale ovvero l'emersione di precedenti violazioni.

6) Documentazione dei controlli

È fondamentale la c.d. "*tracciabilità*" dei controlli effettuati in ciascun processo, così da poter anche successivamente risalire e verificare chi ha effettuato il controllo e la correttezza del suo operato.

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 32 di 36	
		REV.00	18.12.2023

PARTE SPECIALE

11. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO REATO

11.1. I REATI EX D. LGS. 231/2001

L'analisi del rischio-reato è stata condotta secondo il seguente schema analitico:

- Plausibili condotte illecite
- Fattispecie di reato
- Indice di rischio
- Controlli in essere e richiami documentali
- Presenza di procedure e regolamenti interni
- Contestazioni pregresse da parte di Autorità di controllo e/o Organi di vigilanza

Segue modello grafico della "Scheda di valutazione" redatta per ogni singola tipologia di reato:

Plausibili condotte illecite	
Indice di rischio	
Fattispecie di reato	
Controlli in essere e richiami documentali	
Presenza di procedure e regolamenti	
Contestazioni da parte di Autorità di controllo e/o Organi di Vigilanza	

In particolare, per ciò che concerne l'**indice di rischio** è stato adottato il seguente "Criterio di valutazione ponderale", cui conseguono livelli di attuazione, di gestione e controllo distinti:

LIVELLO	DEFINIZIONE / CRITERI	AZIONI DA INTRAPRENDERE
ALTO	Esiste una correlazione diretta tra l'attività lavorativa e il reato ipotizzato per i soggetti individuati ex D.Lgs. 231/01. Può configurarsi un interesse o vantaggio per l'azienda. Si sono già verificate fattispecie di reato per la stessa condotta rilevata nella stessa azienda o in aziende simili (comprese le società del gruppo) o in situazioni operative simili. Il verificarsi del danno conseguente la condotta rilevata non susciterebbe stupore in azienda.	Identificazione di specifiche figure di responsabilità / controllo rispetto all'ambito in oggetto Definizione di specifiche procedure gestionali scritte Definizione di uno specifico piano dei controlli sui processi a rischio
MEDIO	Esiste una correlazione indiretta tra l'attività lavorativa (condotta) e il reato ipotizzato per i soggetti individuati ex D. Lgs. 231/01. E' possibile ma residuale che si configuri un interesse o vantaggio per l'azienda. Il fattore di rischio può provocare un danno anche se in maniera non automatica o diretta. E' noto qualche episodio in cui alla condotta rilevata ha fatto seguito il reato e quindi il danno.	Evidenza di una specifica attività documentale che attesti la presenza di prassi operative consolidate Definizione di uno specifico piano dei controlli sui processi a rischio
BASSO	Non vi è correlazione tra l'attività lavorativa e il reato. E' difficile che si configuri un interesse o vantaggio per l'azienda. Il fattore di rischio può provocare un danno solo in circostanze occasionali o sfortunate di eventi. Non sono noti o sono noti solo rari episodi già verificatisi.	Applicazione del Modello nei suoi principi generali

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 33 di 36	
		REV.00	18.12.2023

11.2. SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO REATO

La Società ha esaminato le fattispecie di reato previste dal decreto, rapportandole in termini di rischio con l'organizzazione aziendale. In ragione della specifica operatività interna, è quindi emerso che i rischi di maggiore rilievo, pur nella loro differente graduazione, sono quelli individuati nelle Schede di Valutazione che seguono:

- SR01 Scheda di valutazione del rischio per i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione
- SR02 Scheda di valutazione del rischio per i reati societari
- SR03 Scheda di valutazione del rischio per i reati informatici e per i delitti in materia di violazione delle norme sul diritto d'autore
- SR04 Scheda di valutazione del rischio per i reati di criminalità organizzata e transazionali
- SR05 Scheda di valutazione del rischio per i reati contro la personalità individuale
- SR06 Scheda di valutazione del rischio per i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute
- SR07 Scheda di valutazione del rischio per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- SR08 Scheda di valutazione del rischio per i reati ambientali
- SR09 Scheda di valutazione del rischio per il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- SR10 Scheda di valutazione del rischio per induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
- SR11 Scheda di valutazione dei reati tributari
- SR12 Scheda di valutazione dei delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

L'esame del complesso delle attività aziendali ha indotto a ritenere remota la possibilità di commissione dei reati:

- contro la personalità individuale (con riferimento a: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, prostituzione minorile, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi; adescamento di minorenni);
- reati di terrorismo e eversione dell'ordine democratico di cui all'art. 25quater del Decreto, con la precisazione che la corretta gestione dei flussi finanziari, che potrebbero astrattamente essere lo strumento di realizzazione delle condotte in esame, è garantita da apposite procedure, previste per tutelarsi da ulteriori reati ma che ritornano utili anche a presidiare tali aspetti, oltre al richiamo al Codice Etico;
- di falsità in monete, carte di credito e in valori bollati e in strumenti o segni di riconoscimento;
- contro l'industria e il commercio;
- reati e illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato;
- taluni reati di criminalità organizzata quali: sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione, associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Art. 74 DPR n. 309/1990); associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater DPR n. 43/1973) produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope;

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 34 di 36	
		REV.00	18.12.2023

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- razzismo e xenofobia;
- delitti contro il patrimonio culturale;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Per le tipologie di reati sopra elencate la Società, pur ritenendole di fatto trascurabili e remote, ha comunque in via prudenziale introdotto un presidio attraverso il richiamo al Codice Etico e alle norme di comportamento ed evidenzia che alcuni presidi già attivati per contenere altri rischi si sono rivelati idonei a garantire -in via ulteriore e di estrema prudenza- anche il controllo e il contenimento della "trascurabilità".

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 35 di 36	
		REV.00	18.12.2023

12. ALLEGATI

I. Codice Etico

II. Decreto Legislativo 231/01

III. Elenco reati e Tabella di correlazione reati sanzioni

IV. Organigramma

V. Elenco Documenti e matrice di correlazione SGQAS-231

VI. Lettera di incarico Organismo di Vigilanza

SIME S.R.L.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/01	PAG. 36 di 36	
		REV.00	18.12.2023

13. ACCETTAZIONE

Il presente Modello Organizzativo è stato adottato e viene attuato da SIME SRL

“Dichiaro di aver preso visione del Modello Organizzativo di SIME SRL, di averne ricevuto copia e di essere consapevole del fatto che in quanto

- **Amministratore**
- **Dipendente**
- **Collaboratore**
- **Altro** _____

- **devo:**

- 1. Aderire ai principi illustrati nel Modello e impegnarmi a rispettarne i precetti**
- 2. Partecipare ai corsi di aggiornamento proposti da SIME SRL**
- 3. Chiedere consiglio in caso di dubbio sulla giusta condotta da adottare**
- 4. Sono consapevole del fatto che il mancato rispetto del Modello e delle altre norme e procedure aziendali potrà dare adito ad azioni correttive che potranno portare anche al licenziamento o alla revoca dell’incarico disposto da SIME SRL”**

Firma per accettazione e Data

Nome

Funzione