



*Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ai sensi del Decreto Legislativo
231/01*

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 00/03/2023

Sommar

1. Definizioni.....	3
2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001.....	4
2.1. Le Linee Guida di Confindustria	5
2.2. I DESTINATARI del MODELLO	6
3. Il MODELLO di Suedwolle Group Italia S.p.A.....	6
3.1 Descrizione della realtà aziendale.....	6
3.2 Descrizione della struttura organizzativa.....	7
3.3 Gli strumenti di Governance di Suedwolle Group Italia S.p.A.	7
3.4 Funzioni e scopo del MODELLO	8
3.5 L'adozione del MODELLO	9
3.6 Successive modifiche ed integrazioni.....	10
3.7 La Struttura del MODELLO	10
3.8 Parte Generale e Parte Speciale	12
3.9 Il CODICE ETICO	14
3.10 La metodologia per la predisposizione del MODELLO	14
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4.1 L'ODV di Suedwolle Group Italia S.p.A.	16
4.2 Funzioni e poteri dell'ODV.....	17
4.3 Obblighi informativi nei confronti dell'ODV	18
4.4 Obblighi informativi dell'ODV verso gli organi societari	20
5. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	20
6. SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO.....	21

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale -

1. Definizioni

AZIENDA (O SOCIETÀ)	si intende Suedwolle Group Italia S.p.A. , società soggetta a direzione e coordinamento da parte della società Suedwolle Group GmbH - DE329407447, con sede legale in Via del Mosso 10, 13894 Gaglianico (BI), Italia Codice Fiscale e Partita I.V.A.: 01221210022 e tutte le sue unità organizzative in Italia e all'estero.
CODICE ETICO	è il documento ufficiale dell' AZIENDA che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei propri "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti,...). È parte integrante del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.
DECRETO	si intende il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n° 231 e le successive integrazioni/modifiche.
DESTINATARI	si intendono gli amministratori e i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della SOCIETÀ (c.d. soggetti apicali); i dipendenti dell' AZIENDA (c.d. soggetti interni sottoposti ad altrui direzione). In forza di specifica accettazione, o in forza di apposite clausole contrattuali, possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del MODELLO (c.d. soggetti esterni) i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, i fornitori e i partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, consorzi e joint-venture).
DIPENDENTI	si intendono tutti i prestatori di lavoro subordinato dell' AZIENDA con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché vengono assimilati coloro che, operando secondo qualsiasi modalità prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse dell' AZIENDA .
ENTE	si intende qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al DECRETO.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MODELLO)	sistema di autodisciplina aziendale adottato dall' AZIENDA , la cui applicazione è sottoposta al controllo di un ORGANISMO DI VIGILANZA. Vi sono richiamate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da prevenire la commissione di

reati ex DECRETO nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel CODICE ETICO.

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) organo costituito in forma collegiale o monocratica, dotato di autonomia ed indipendenza rispetto all'organo di gestione dell'AZIENDA e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.

TERZI ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'AZIENDA, o che comunque intrattiene rapporti con la stessa senza essere qualificabile come soggetto interno (rif. DESTINATARI).

Per agevolare la lettura dei documenti, i vocaboli riportati in MAIUSCOLETTO fanno riferimento alle definizioni della presente Parte Generale, o della Parte Speciale del MODELLO, o del CODICE ETICO.

2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il DECRETO ha introdotto in Italia la responsabilità in sede penale degli ENTI per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, 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 (soggetti apicali) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti sottoposti ad altrui direzione). La responsabilità prevista dal DECRETO comprende i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

Il DECRETO esclude, inoltre, la responsabilità dell'ENTE nel caso in cui il soggetto apicale o sottoposto ad altrui direzione abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

La responsabilità a carico dell'ENTE si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Fino all'approvazione del DECRETO, di eventuali reati, anche se commessi nell'esclusivo interesse di una persona giuridica, doveva rispondere

solo e unicamente la persona fisica autrice materiale del reato; attualmente, invece, ne risponde anche l'ENTE, che subisce in prima persona un autonomo procedimento penale ed è suscettibile di subire sanzioni rilevantissime, persino in grado di bloccarne l'ordinaria attività. Il DECRETO mira dunque a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli ENTI che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure di carattere interdittivo quali:

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

La responsabilità permane anche se il reato è rimasto allo stadio del tentativo, salvo - in questi casi - una riduzione delle sanzioni.

La responsabilità amministrativa dell'ente, che rende possibile l'applicazione delle sanzioni indicate, si fonda sulla colpa "di organizzazione": l'ENTE è ritenuto, nella sostanza, corresponsabile del reato del suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la richiesta di concessioni alla Pubblica Amministrazione).

Le modalità attraverso le quali l'AZIENDA può dotarsi di un simile sistema di controllo interno sono indicate negli artt. 6 e 7 del Decreto, e precisamente:

- l'approvazione di un "*Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*", nonché
- la creazione di un ORGANISMO DI VIGILANZA, ovvero un organo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del MODELLO e di curarne l'aggiornamento.

2.1. Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati "sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli ENTI, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Il presente MODELLO è stato redatto facendo riferimento alle indicazioni contenute nelle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria, in quanto documento di riferimento per l'attività di redazione dei modelli organizzativi.

Il 7 marzo 2002 Confindustria ha emanato le "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo Ex D. Lgs. N. 231/2001*" (approvate dal Ministero di Giustizia con comunicazione del 2 aprile 2008 ed aggiornate nel 2014, e nel 2021), che si propongono di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal DECRETO.

Le Linee Guida svolgono quindi un importante ruolo ispiratore nella costruzione del MODELLO e dell'organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ENTE, il quale però, per meglio perseguire il fine di prevenire i reati, può anche discostarsene, qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano, senza che per questo si possano dare per non adempiuti i requisiti necessari per la redazione di un valido MODELLO di organizzazione, gestione e controllo.

2.2. I DESTINATARI del MODELLO

Sono DESTINATARI del presente MODELLO e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'AZIENDA (c.d. soggetti *apicali*);
- i DIPENDENTI dell'AZIENDA (c.d. soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*).

In forza di specifica accettazione, o in forza di apposite clausole contrattuali, possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del MODELLO i seguenti soggetti esterni (di seguito i "Soggetti Esterni"):

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, consorzi e *joint-venture*).

3. Il MODELLO di Suedwolle Group Italia S.p.A.

3.1 Descrizione della realtà aziendale

Suedwolle Group Italia S.p.A., già Safil S.p.A., è un'azienda tessile, operante nel settore delle filature pettinate, che ha per oggetto l'attività di industria e commercio di filati e materie tessili naturali, sintetiche ed artificiali e dei relativi manufatti.

La SOCIETÀ è soggetta a direzione e coordinamento da parte della società Suedwolle Group GmbH - DE329407447, che detiene il 100% del capitale sociale.

L'attività sociale viene svolta sia in Italia, sia all'estero. In Italia nella sede legale e negli stabilimenti di Gaglianico (BI), negli uffici di Prato (PO) e Schio (VI); all'estero nello stabilimento della stabile organizzazione bulgara a Plovdiv (Bulgaria).

3.2 Descrizione della struttura organizzativa

Ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, la SOCIETÀ è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da due a sette membri scelti anche tra non soci, che resteranno in carica per il tempo che determinerà l'assemblea in sede di nomina e in ogni caso, gli amministratori possono essere rieletti.

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi membri un Presidente ed eventualmente uno o più Amministratori Delegati.

L'art. 19 attribuisce al Consiglio di Amministrazione i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria gestione della SOCIETÀ. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può delegare ad altri in tutto o in parte i propri poteri, nei limiti di legge e dello Statuto.

L'art. 20 dello Statuto attribuisce la rappresentanza legale della SOCIETÀ di fronte ai terzi e in giudizio (in qualsiasi sede e grado di giurisdizione) al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Unico o agli eventuali Amministratori Delegati nei limiti dei poteri ad essi conferiti.

Infine, come previsto dalla legge e in conformità alle previsioni Statutarie (art. 22), il controllo delle attività della SOCIETÀ è affidato al Collegio Sindacale, composto da 3 componenti, il quale vigila, ai sensi dell'art. 2403 del Codice Civile, sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla SOCIETÀ e sul suo concreto funzionamento.

Il controllo contabile è affidato ad una società di revisione esterna.

3.3 Gli strumenti di Governance di Suedwolle Group Italia S.p.A.

L'insieme degli strumenti di *Governance* adottati da Suedwolle Group Italia S.p.A. e delle previsioni del presente MODELLO consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni della SOCIETÀ (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. 231/01).

I principali strumenti di governance e di controllo di cui la SOCIETÀ si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla le previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- il Sistema delle Procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione;
- l'Organigramma Aziendale, che descrive sinteticamente le funzioni, i compiti, i rapporti gerarchici, i flussi comunicativi esistenti nell'ambito della SOCIETÀ;
- la certificazione Oeko-Tex (www.oeko-tex.com), la certificazione GOTS (www.global-standard.org) e recentemente la SOCIETÀ è diventata partner bluesign® system;
- la certificazione da parte "Tessile e Salute" i cui standard rappresentano il massimo in tema di sicurezza per il consumatore;

- la certificazione “Responsible Wool Standard”.

Inoltre, Suedwolle Group Italia S.p.A. aderisce a TFashion, sistema di tracciabilità delle Camere di Commercio italiane, perché la certificazione esterna - del processo produttivo e della provenienza del prodotto - è una garanzia per il cliente.

3.4 Funzioni e scopo del MODELLO

L’aspetto caratteristico del DECRETO è l’attribuzione di un valore esimente ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo delle società.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l’ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

L’art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell’efficace attuazione dei Modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Attraverso l'adozione del MODELLO, l'AZIENDA si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i DESTINATARI del MODELLO dell'esigenza di un puntuale rispetto del MODELLO stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'AZIENDA, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la SOCIETÀ fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali Suedwolle Group Italia S.p.A. intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla SOCIETÀ (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal DECRETO e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla SOCIETÀ un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso MODELLO.

Suedwolle Group Italia S.p.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e del lavoro dei propri DIPENDENTI ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

3.5 L'adozione del MODELLO

L'adozione del MODELLO da parte di Suedwolle Group Italia S.p.A. è attuata secondo i presenti criteri:

a) realizzazione e aggiornamento del MODELLO

L'AZIENDA, in linea con i principi fondamentali proposti dalle Linee Guida di categoria, realizza e vara il proprio MODELLO, ed aggiorna il medesimo anche in base ad ogni esigenza che si verificherà nel tempo.

b) attuazione del MODELLO

L'attuazione del MODELLO è rimessa alla responsabilità della SOCIETÀ; è compito specifico dell'ODV verificare e controllare l'effettiva e idonea attuazione del medesimo in relazione alle attività svolte.

3.6 Successive modifiche ed integrazioni

Il presente MODELLO è atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a) del DECRETO). Ogni successiva modifica o integrazione del MODELLO è operata dal Consiglio di Amministrazione di Suedwolle Group Italia S.p.A.

3.7 La Struttura del MODELLO

Il presente MODELLO si compone di una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale" redatta in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in ragione delle attività svolte dall'AZIENDA.

Deve inoltre intendersi far parte del MODELLO anche il CODICE ETICO.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019];
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017];
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];

- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018];
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018];
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021];
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021] e Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021];
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161];
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018];
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019];
- Reati Tributarî (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022] e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva];
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto.

La Parte Speciale del MODELLO contiene una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato, qualora la tipologia di reato sia rilevante nel caso di specie e pertanto meritevole di specifica descrizione nella Parte Speciale.

3.8 Parte Generale e Parte Speciale

La presente Parte Generale del MODELLO descrive il processo di definizione, i principi di funzionamento e i meccanismi di concreta attuazione del MODELLO, nonché la composizione i compiti e i poteri dell'ODV, il sistema disciplinare e sanzionatorio e le modalità di informazione e formazione ai DESTINATARI del MODELLO stesso.

La Parte Speciale descrive, per ogni famiglia di reato, le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali di Suedwolle Group Italia S.p.A. che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo da applicare.

Come sopra argomentato, la Parte Speciale è dedicata alla specifica prevenzione di specifiche famiglie di reato, e in particolare:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020] e Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- C. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- D. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- E. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017]
- F. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- G. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
- H. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]
- I. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- J. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

- K. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- L. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- M. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- N. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Per quanto riguarda le famiglie di reati:

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022] e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

si è ritenuto, attraverso una metodologia che ha analizzato e sottoposto a valutazione i diversi fattori di rischio, che la specifica attività svolta dall'AZIENDA non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del MODELLO e nel CODICE ETICO, che vincolano i DESTINATARI del MODELLO stesso al loro rispetto.

3.9 Il CODICE ETICO

Il CODICE ETICO contiene le regole di natura etica da osservarsi da parte di tutti i DESTINATARI ivi specificati nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente MODELLO si integrano con quanto espresso nel CODICE ETICO adottato dalla SOCIETÀ, pur presentando il MODELLO una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del DECRETO.

Infatti, il CODICE ETICO rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Suedwolle Group Italia S.p.A. allo scopo di esprimere i principi di etici e comportamentali che la SOCIETÀ riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i DIPENDENTI, i dirigenti e gli amministratori.

In particolare, i principi etici contenuti nel CODICE ETICO afferenti ai temi trattati nella Parte Generale e nella Parte Speciale del MODELLO costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività aziendali.

Pertanto, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al DECRETO, esso acquisisce rilevanza ai fini del MODELLO e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del MODELLO medesimo.

3.10 La metodologia per la predisposizione / aggiornamento del MODELLO

Il processo di predisposizione del Modello prevede la realizzazione di quattro fasi operative:

- FASE I: Identificazione delle Aree Sensibili, ossia analisi del contesto aziendale finalizzata a evidenziare in quali processi/attività/funzioni di Suedwolle Group Italia S.p.A., e secondo quali modalità, si possano verificare gli illeciti previsti dal DECRETO.
- FASE II: *Gap Analysis*, per ciascun processo/attività individuato come sensibile, ossia valutazione dell'adeguatezza dell'attuale organizzazione aziendale ai fini di prevenire eventuali illeciti, mettendo a confronto le regole generali contenute nel Modello Organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze del DECRETO) con le effettive modalità di svolgimento delle attività operative e di controllo espletate dalla SOCIETÀ, così come definite dalle procedure operative.
- FASE III: Sviluppo del Piano d'azione, consistente nella formulazione di specifiche indicazioni in merito al miglioramento del Sistema di Controllo Interno finalizzato ad assicurare l'adeguatezza alle esigenze del DECRETO;

- FASE IV: Sviluppo del Sistema di Controllo Interno, consistente nella definizione e/o implementazione di protocolli di controllo specifici finalizzati a prevenire la commissione dei reati previsti dal DECRETO e nella formulazione di specifiche indicazioni in merito ai flussi informativi verso l'ORGANISMO DI VIGILANZA.

La metodologia adottata per la predisposizione del MODELLO viene applicata con gli opportuni adattamenti alle attività di aggiornamento del MODELLO stesso.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 art. 6, comma 1) lett. a) e b), l'ENTE può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal DECRETO.

I requisiti principali dell'ORGANISMO DI VIGILANZA, così come proposti dalle Linee Guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia
- indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

In relazione alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, la legge di Stabilità 2012 (L.183/2011- pubblic. su G.U. del 14/11/2011 n. 265 – S.O. n. 234) ha previsto l'inserimento nell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, del seguente comma 4- bis: "Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza di cui al comma 1, lettera b)". Tale previsione normativa, avente l'obiettivo di semplificare il sistema dei controlli all'interno delle società e di ridurre i relativi costi, legittima dunque l'attribuzione del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, a soggetti/organi già presenti nelle strutture societarie.

In sostanza il legislatore considera il Collegio Sindacale un organismo dell'ente dotato di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo" ai fini dell'esimente di cui all'art. 6 del DECRETO.

4.1 L'ODV di Suedwolle Group Italia S.p.A.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA di Suedwolle Group Italia S.p.A. è individuato e nominato dal Consiglio di Amministrazione come organo monocratico o, in alternativa, collegiale ed in tale ultimo caso sarà composto da 3 membri. In ogni caso l'ODV dovrà possedere e garantire le seguenti caratteristiche professionali:

- competenze tecnico-giuridiche
- competenze in materia contabile, finanziaria e di organizzazione e gestione aziendale
- competenze in materia di risk assessment.

Nella sua prima riunione, l'ORGANISMO DI VIGILANZA istituito in forma collegiale sceglierà, al proprio interno, il Presidente; nello svolgimento della propria azione, l'ODV opererà secondo il proprio regolamento.

Il Consiglio di Amministrazione determina la durata della nomina (di norma tre anni) dell'ORGANISMO DI VIGILANZA ed il suo compenso. L'ODV cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'ORGANISMO DI VIGILANZA stesso. I suoi componenti potranno essere rinominati e si applicheranno le norme del codice civile in tema di mandato.

Se, nel corso della carica, un componente dell'ORGANISMO DI VIGILANZA cessa dal suo incarico il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione con propria delibera e fino alla nuova nomina, l'ORGANISMO DI VIGILANZA opera con gli altri componenti rimasti in carica.

La nomina quale componente dell'ORGANISMO DI VIGILANZA è condizionata all'assenza dei seguenti requisiti soggettivi di ineleggibilità:

- allorché il componente intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni economiche non di lavoro dipendente con la società, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
- allorché il componente sia titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni societarie di entità tale da permettergli di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla SOCIETÀ;
- allorché il componente sia stretto familiare di amministratori esecutivi della SOCIETÀ o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- allorché il componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché il componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

- in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'ORGANISMO DI VIGILANZA, allorché dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della SOCIETÀ ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'ORGANISMO DI VIGILANZA di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un budget di spesa all'ORGANISMO DI VIGILANZA tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate e documentate.

L'assegnazione del budget permette all'ORGANISMO DI VIGILANZA di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente MODELLO, secondo quanto previsto dal DECRETO.

4.2 Funzioni e poteri dell'ODV

Le attività poste in essere dall'ORGANISMO DI VIGILANZA non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della SOCIETÀ, fermo restando, però, che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del MODELLO.

All'ORGANISMO DI VIGILANZA sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del MODELLO secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Pertanto, a tale ORGANISMO è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del MODELLO e sulla sua adeguatezza rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il DECRETO;
- sull'osservanza delle prescrizioni del MODELLO da parte dei DESTINATARI;
- sull'aggiornamento del MODELLO nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

In particolare, all'ORGANISMO DI VIGILANZA sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;

- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal DECRETO;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del MODELLO in ambito aziendale promosse dalla funzione competente;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del MODELLO;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sull'adeguatezza del MODELLO rispetto alle prescrizioni del DECRETO, ai principi di riferimento, alle novità normative ed agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività dello stesso;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di protocolli o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del MODELLO, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

La SOCIETÀ curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'ORGANISMO DI VIGILANZA e dei suoi poteri.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa dello svolgimento del suo incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente MODELLO.

4.3 Obblighi informativi nei confronti dell'ODV

In generale deve essere portata a conoscenza dell'ODV ogni eventuale violazione delle prescrizioni del MODELLO.

Dovranno sempre essere comunicate all'ODV, da parte degli Organi Societari o del Responsabile di processo, tutte le informazioni riguardanti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati richiamati dal MODELLO;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli stessi reati in cui siano anche potenzialmente interessate le attività dell'AZIENDA;
- i risultati e le conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per questi reati;
- esiti di ispezioni/verifiche, ricezione di atti e contestazioni da parte di soggetti pubblici (ASL, Ispettorato del lavoro, Corpo nazionale dei vigili del fuoco, INAIL, enti locali, Guardia di Finanza, Garante per la protezione dei dati personali, etc.);

- insorgenza di situazioni di conflitto di interesse
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MODELLO organizzativo;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
- esiti delle delibere degli Organi Societari che possano comportare modifiche nella funzionalità e articolazione del MODELLO (es. variazioni della struttura organizzativa, modifiche della governance, del sistema di deleghe adottato dalla SOCIETÀ e modifiche delle linee di business);
- richiesta dell'ODV, attentamente calibrata, di elaborazione di report periodici per rispondere a specifiche esigenze informative.

Ogni DIPENDENTE dovrà altresì comunicare, sempre in forma scritta (anche anonima), con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite; l'ODV potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte e riservate, provenienti da terzi.

A tal proposito, e in ottemperanza alla Legge n. 179 del 30/11/2017 "Whistleblowing", la SOCIETÀ ha regolamentato il processo di gestione delle segnalazioni effettuate da chi rileva un comportamento illecito o una violazione dei contenuti del CODICE ETICO e/o dei protocolli del MODELLO. In particolare, la persona che intende effettuare una segnalazione deve inoltrarla a mezzo e-mail ad un apposito ed esclusivo indirizzo di posta elettronica dedicato alle segnalazioni: odv@suedwollegroupitalia.it.

L'ODV, ricevuta la segnalazione, garantisce la riservatezza del contenuto della segnalazione (incluse le informazioni su eventuali segnalati) e dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. È inoltre assicurata la tutela del segnalante in buona fede, nonché quella del segnalato in relazione alle segnalazioni che, all'esito delle analisi, si rivelino infondate ed effettuate al solo scopo di nuocere al segnalato stesso, o per dolo, o colpa grave.

È vietato il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni all'ODV.

La creazione di uno specifico indirizzo account di posta per tali segnalazioni è da intendere aggiuntivo rispetto all'indirizzo di posta ordinaria (Via Del Mosso, 10 - 13894 Gaglianico BI) gestito dall'Organismo di Vigilanza per tutte le segnalazioni inerenti alla violazione del CODICE ETICO, del MODELLO e della normativa di cui al DECRETO. Anche in questo caso le segnalazioni saranno gestite in maniera riservata. La segnalazione dovrà essere effettuata descrivendo in modo chiaro e circostanziato il fatto in questione ed indicando ogni elemento preciso posto a supporto di quanto segnalato.

L'ODV potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione utile agli accertamenti e ai controlli che gli competono al Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti e ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'ODV.

L'ODV può richiedere al Consiglio di Amministrazione (quando si tratti di amministratori) o agli appositi responsabili aziendali (nel caso di dipendenti e di dirigenti) l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione individuati.

4.4 Obblighi informativi dell'ODV verso gli organi societari

L'ODV riferisce nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in merito all'attuazione del MODELLO e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse. In particolare, l'ODV provvede a dotarsi di un proprio Regolamento che dovrà esplicitamente indicare la struttura, i contenuti previsti e la frequenza di trasmissione di rapporti periodici, a partire dalla relazione annuale, circa lo stato dell'attuazione del MODELLO nell'AZIENDA.

L'ODV dovrà, in ogni caso, riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione in merito a qualsiasi violazione del MODELLO ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza tramite segnalazione da parte dei DESTINATARI, o che abbia accertato durante lo svolgimento delle proprie attività.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'ODV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi indicati o potrà a sua volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del MODELLO od a situazioni specifiche.

5. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La SOCIETÀ promuove la conoscenza del MODELLO, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i DESTINATARI che sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

A tal fine, l'AZIENDA organizza eventi di formazione/informazione per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del MODELLO e dei principi del CODICE ETICO. Tali eventi sono differenziati e graduati, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei DESTINATARI, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

Fermo restando l'obbligo legale, ex art. 7 della legge n. 300 del 1970, di affiggere in luogo accessibile a tutti i dipendenti le disposizioni disciplinarmente rilevanti contenute nel CODICE ETICO, nonché ogni altra disposizione disciplinare comunque adottata dalla SOCIETÀ, quest'ultima può valutare l'opportunità di prevedere modalità alternative di comunicazione sia al personale dipendente, sia ai soggetti terzi che collaborano con l'AZIENDA (es.: collaboratori, fornitori, professionisti, consulenti, ecc.) e che, nello svolgimento delle attività contrattuali, possono avere contatti con la Pubblica Amministrazione o commettere potenzialmente una condotta illecita sanzionabile ai sensi del DECRETO.

Di seguito, si riportano alcuni esempi di modalità di comunicazione:

- **DIPENDENTI:** informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; aggiornamenti periodici tramite corsi di formazione a gruppi o individuali, utilizzo di eventuali strumenti informativi aziendali già in essere;

- Collaboratori esterni: apposite informative sul MODELLO e sul CODICE ETICO, inserendo, per esempio, estratti di quest'ultimo nei contratti con la SOCIETÀ, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del MODELLO o comunque contrari al DECRETO, o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

In linea con quanto disposto dal DECRETO, la SOCIETÀ assicura permanentemente piena pubblicità al presente MODELLO, al fine di assicurare che i destinatari siano stabilmente a conoscenza delle procedure da seguire per adempiere correttamente agli obblighi preventivi sopra citati.

6. SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO

Il DECRETO richiede l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MODELLO sia in relazione alle ipotesi di cui all'art. 6, comma 2, lett. e), sia in relazione a quelle di cui all'art. 7, comma 4, lett. b, del DECRETO.

In linea con quanto disposto dalla norma, è stato introdotto un apposito sistema disciplinare della SOCIETÀ che riguarda l'attività sia dei vertici aziendali, sia delle persone componenti la struttura organizzativa.

Relativamente al sistema sanzionatorio dei DIPENDENTI, al verificarsi di comportamenti che violino il CODICE ETICO ed il MODELLO più in generale, la SOCIETÀ rimanda alle norme disciplinari previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro in vigore, in ottemperanza alle procedure previste dalla legge. Tale soluzione, infatti, consente di applicare una disciplina saldamente consolidata a livello di negoziazione sindacale e comunemente ritenuta adeguata alle esigenze di natura disciplinare. In tale materia, le norme disciplinari ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori devono essere conformi a quanto è stabilito da accordi e contratti di lavoro.

Per quanto riguarda l'applicazione delle sanzioni disciplinari al personale dipendente il sistema sanzionatorio rinvia alle disposizioni di cui alla Legge 20 maggio 1970 n. 300, a quanto previsto dal CCNL.

Per quanto riguarda il sistema disciplinare relativo all'attività svolta dai vertici aziendali, il MODELLO adottato dalla SOCIETÀ ha stabilito che, per i componenti del Consiglio di Amministrazione e per i Dirigenti della SOCIETÀ, la sanzione venga presa, anche su proposta dell'ORGANISMO DI VIGILANZA, con provvedimento del Consiglio di Amministrazione con riferimento a quanto disposto dalle norme di legge in vigore e con obbligo di informazione dell'assemblea nel caso degli Amministratori.

Qualora la violazione delle norme sia commessa da collaboratori, consulenti esterni e da coloro che forniscono alla SOCIETÀ beni o servizi ad uso della stessa, la sanzione verrà stabilita dagli Organi aziendali competenti e, nei casi più gravi, potrà comportare la risoluzione del contratto, oltre al diritto da parte della SOCIETÀ ad ottenere il risarcimento per i danni subiti a causa del comportamento illecito realizzato.