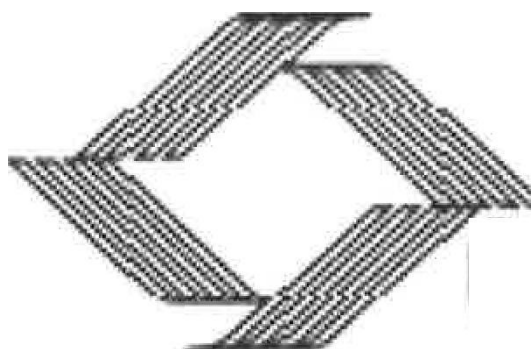


**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
(D.LGS. 231/01 E SUCC. MOD.)**

SEWS Cabind S.p.A.



PARTE GENERALE

DATA	MOTIVO	APPROVATO DAL LEGALE RAPPRESENTANTE
25.11.2009	ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA	
28.05.2013	REVISIONE ANNUALE 2013/00	
01.04.2014	REVISIONE ANNUALE 2014/00	
31.07.2015	REVISIONE ANNUALE 2015/00	
06.12.2019	REVISIONE ANNUALE 2019/00	

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 2 di 32	PARTE GENERALE

SOMMARIO PARTE GENERALE

SOMMARIO PARTE GENERALE	2
APPENDICI	2
MODULI.....	2
1. PREMESSA	3
2. IL FONDAMENTO NORMATIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE: IL D.LGS. 231/01	6
3. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL PRESENTE MODELLO	10
3.1 APPROCCIO METODOLOGICO	10
3.2 SISTEMA DI GOVERNANCE AZIENDALE	11
3.3 SISTEMA DI POTERI, DELEGHE E PROCURE	12
4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	13
4.1 IL CODICE DI CONDOTTA SUMITOMO ELECTRIC INDUSTRIES E LA SUA DIFFUSIONE	13
4.2 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI.....	13
4.3 DIFFUSIONE DELLA DOCUMENTAZIONE EX D.LGS. 231/2001	17
5. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
5.1 SEZIONE I – FORMAZIONE E COMPOSIZIONE	18
5.2 SEZIONE II – DOVERI E POTERI DELL'ODV	20
5.3 SEZIONE III - FUNZIONI DELL'ODV	22
5.4 SEZIONE IV – DISPOSIZIONI FINALI.....	23
6. SISTEMA DISCIPLINARE	24
6.1 SEZIONE I – DISCIPLINA GENERALE	25
6.2 SEZIONE II – I LIVELLO: DIPENDENTI	26
6.3 SEZIONE III – II LIVELLO: DIRIGENTI	27
6.4 SEZIONE IV – III LIVELLO: COLLABORATORI CON TIPOLOGIA CONTRATTUALE DIVERSA DA QUELLA PREVISTA PER IL LAVORO SUBORDINATO.....	28
6.5 SEZIONE V – IV LIVELLO: PROFESSIONISTI (revisori contabili, consulenti, agenti e altri soggetti)	29
6.6 SEZIONE VI – V LIVELLO AMMINISTRATORI E SINDACI.....	30
6.7 SEZIONE VII – DISPOSIZIONI FINALI	31

APPENDICI

1. CODICE DI CONDOTTA SUMITOMO ELECTRIC INDUSTRIES

MODULI

- 1. MODULO CONSEGNA E ACCETTAZIONE DOCUMENTI**
- 2. MODULO DI VERIFICA DI APPRENDIMENTO**
- 3. FOGLIO DI PARTECIPAZIONE ALL'EVENTO FORMATIVO EX D.LGS. 231/01**

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 3 di 32	PARTE GENERALE

1. PREMESSA

SEWS Cabind S.p.A. (d'ora in avanti, SEWS) fa parte di un gruppo internazionale guidato da *Sumitomo Electric Industrial Ltd.*, con sede legale in Osaka (Giappone) 5-33 Kitahama 4 — Choku, società quotata alla Borsa di Tokyo, Giappone (d'ora in avanti, SEI).

SEWS nasce nel 2001 a seguito dell'acquisizione da parte del gruppo Sumitomo (SEI e SWS) dell'azienda di una società preesistente denominata "Cabind Automotive S.p.A." e delle aziende delle sue controllate in Polonia e Marocco.

Prima dell'acquisizione, *Sumitomo Wiring Systems Ltd.* ("SWS"), società controllata da SEI, aveva collaborato con Cabind Automotive S.p.A. per molti anni in base ad un contratto di licenza di *know how* relativo alla produzione di cablaggi per il mercato *automotive*.

SEWS progetta e produce cablaggi per le più svariate applicazioni del settore *automotive*, per veicoli commerciali, automobili, trattori e macchine per il movimento terra.

In particolare, l'oggetto sociale di SEWS è il seguente:

"la produzione, l'assemblaggio, la commercializzazione e la progettazione di cablaggi, cavi ed impianti elettrici per l'industria, con particolare riferimento al settore dei veicoli.

Per il raggiungimento dello scopo sociale la Società potrà compiere operazioni mobiliari, immobiliari e finanziarie di qualsiasi specie (esclusa la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito), compreso il rilascio di garanzie reali e personali a favore proprio o di terzi.

La Società potrà assumere partecipazioni e cointeressenze in altre società od enti, consorzi ecc., aventi scopo analogo, affine o complementare al proprio, al fine di stabile investimento e non collocamento.

Le operazioni di carattere finanziario non potranno essere svolte nei confronti del pubblico. "

Il sapiente utilizzo di strumenti *software*, le competenze globali e una solida struttura organizzativa consentono a SEWS di raggiungere un'elevata dinamicità nel seguire le richieste del mercato mantenendo sempre alti livelli di qualità e la massima soddisfazione del cliente.

Applicando tutta la competenza tecnologica e industriale che le deriva dall'appartenere alla multinazionale SEI, *leader* mondiale del settore, SEWS è in grado di rispettare i più elevati

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 4 di 32	PARTE GENERALE

standard di sicurezza, rispetto ambientale, qualità, costi, consegna e sviluppo seguendo le linee guida della casa madre.

Il punto cardine del Gruppo Sumitomo è quello di ottenere identici livelli di qualità e produttività in tutto il mondo, implementando metodi di produzione e di *"best practice"* ottimali, identici a livello globale. In quest'ottica, la filosofia Sumitomo invita le proprie risorse, ad ogni livello, a perseguire l'obiettivo di eliminare tutte le possibilità di errore all'insegna della qualità, senza difetti e senza reclami.

Il motto *"Connect with the best"* "collegati con il meglio", scaturisce dalla filosofia Sumitomo orientata a:

- Contribuire alla comunità globale attraverso il successo del proprio business;
- Soddisfare il cliente tramite attività commerciali di massima qualità;
- Costruire il futuro dell'azienda con creatività ed innovazione;
- Mantenere una solida etica aziendale basata sull'affidabilità e la fiducia;
- Nutrire una cultura aziendale dinamica e positiva che rispetti l'individualità.

Il lavoro quotidiano è basato sui fondamentali principi di filosofia giapponese con l'applicazione dei principi base quali le attività delle cosiddette "6S":

1. «S» *Seiri* "Mettere in ordine": separare le cose necessarie da quelle inutili, sbarazzandosi poi di quest' ultime.
2. «S» *Seiton* "Mantenere un ordine adeguato": determinare i metodi e la maniera adeguata per cercare ordine al fine di trovare gli oggetti necessari quando occorre; mantenere costantemente la pulizia sia per questioni d'igiene sia per non favorire inquinamento.
3. «S» *Seiso* "Pulire": eliminare i rifiuti, macchie, corpi estranei e pulire; "Pulire" significa anche "Verificare".
4. «S» *Seiketsu* "Tenere pulito": mantenere costantemente la pulizia sia per questioni di igiene sia per non favorire inquinamenti; bisogna determinare i metodi e la maniera adeguata per creare ordine al fine di trovare gli oggetti necessari quando occorrono.
5. «S» *Shitsuke* "Disciplina": cambiare le proprie abitudini per potere rispettare le regole stabilite.
6. «S» *Shukan* "Abitudini": applicare abitualmente le regole precedenti perché queste possano diventare una cosa naturale.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 5 di 32	PARTE GENERALE

SEWS gestisce centralmente presso il sito di Collegno, Torino, la fase di pianificazione per la produzione di serie e le commesse per la fornitura di ricambi, per i lanci produttivi, e per le costruzioni sperimentali.

Attualmente il *network* produttivo e logistico di SEWS si compone di tre siti di produzione in Marocco (SEWS Cabind Maroc S.A.S.), di due siti in Polonia (SEWS Cabind Poland Sp. Zoo.), uno in Albania (SEWS Cabind Albania SHPK), di un sito di Produzione basato presso Contec in Mexico e infine di una rete logistica costituita da una sede centrale e cinque magazzini in Europa, che gestiscono direttamente ed in modo interconnesso i flussi di materiale e di prodotti.

I siti sono in stretta interconnessione tra loro per garantire risultati in termini di qualità, performance e costi: tutte le informazioni vengono scambiate attraverso il supporto di un unico sistema informativo, implementato su tutti i siti del Gruppo, che facilita il supporto del cliente in termini di puntualità e precisione del servizio, dal sito produttivo al magazzino decentrato.

Recentemente, l'informazione in tempo reale sui dati di produzione è stata estesa anche ai processi intermedi di fabbricazione e non solo al prodotto realizzato mentre i progetti di integrazione della catena del valore si sviluppano sempre più anche verso i fornitori.

Nell'ottica di costante miglioramento, SEWS ha ottenuto nel tempo le seguenti certificazioni:

- ISO 9001, emblematica del percorso di miglioramento degli standard produttivi e di soddisfazione del cliente;
- IAFT 16949, la quale definisce i requisiti del sistema di gestione per la qualità per la progettazione e sviluppo, produzione e, quando pertinente, per l'installazione ed assistenza dei prodotti relativi al settore automobilistico;
- ISO 14001, attestante il raggiungimento ed il mantenimento di elevati livelli qualitativi e funzionali relativi al sistema di gestione ambientale;
- ISO 45001:2018, fondamentale per un maggior controllo degli adempimenti in materia di sicurezza, al fine di garantire i lavoratori e tutti i soggetti terzi in ottica di salute e sicurezza.

SEWS, inoltre, nello svolgere le proprie attività, applica, rispetta ed esorta al rispetto dei principi etico-comportamentali espressi nel Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries.

Tutte le procedure previste dal presente MOG231 si aggiungono a quelle già adottate da SEWS, in conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2008, IAFT 16949:2016, 14001:2004 e ISO 45001:2018.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 6 di 32	PARTE GENERALE

2. IL FONDAMENTO NORMATIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE: IL D.LGS. 231/01

Dopo lunga gestazione internazionale, con il D.lgs. 08.06.2001 n. 231 entra in vigore una normativa di grande attualità ed importanza che introduce per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

A) Qual è il fondamento di tale responsabilità?

La società risponde per "i reati" commessi nel suo interesse "o" a suo vantaggio:

- 1) dalle persone che hanno la legale rappresentanza, amministratori, direttori della società, ovvero, laddove ci siano più sedi, direttori della unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- 2) dagli amministratori di fatto;
- 3) dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui ai nn. 1) e 2).

Tale responsabilità è, al contrario, esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'agente.

Ogni volta che il Pubblico Ministero acquisisce la notizia di reato ed iscrive nel registro degli indagati una persona – ad es. l'amministratore di una società che ha pagato una tangente per aggiudicarsi l'appalto nell'interesse della società – contemporaneamente iscrive in altro (specifico) registro anche la società "investigata" e procede all'accertamento degli illeciti (penale ed amministrativo) simultaneamente a carico di entrambi i soggetti inquisiti (quello fisico e quello giuridico).

Sia la "persona fisica" che la "società" dovranno nominare un difensore, e saranno loro garantiti gli stessi diritti e le stesse facoltà e si seguiranno le normali regole processuali penali nel corso dell'indagine preliminare, dell'udienza preliminare, durante il dibattimento in tribunale ed eventualmente nel processo d'appello.

In capo alla società grava dunque un titolo di responsabilità autonomo ancorché esso necessiti di un reato-presupposto posto in essere dai soggetti che vivono con la stessa un rapporto organico o dipendente.

Come può la società andare esonerata da responsabilità "amministrativa" per il fatto reato posto in essere dall'amministratore (anche di fatto) e/o dal dipendente?

La società (nell'interesse o a vantaggio della quale è stato realizzato il reato) che **non** ha adottato un proprio "modello di organizzazione e gestione" secondo quanto prescritto dal D.lgs. cit. **prima della commissione del fatto reato** non potrà mai andare esonerata da responsabilità. Opera in tali casi un regime di presunzione di colpevolezza "iuris et de iure", cioè assoluta.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 7 di 32	PARTE GENERALE

Essa potrà al più attenuare la propria responsabilità (e sarà ammessa al patteggiamento) solo adottando prima dell'apertura del dibattimento un idoneo modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione di reati della specie di quello che si è realizzato, risarcendo integralmente il danno cagionato dal reato e mettendo a disposizione (per la confisca) il profitto realizzato dal reato.

La società non risponde invece se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti, OdV);
- c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b);
- d) le persone di cui all'art. 5 lett. A) (organi apicali) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- e) la commissione del reato (da parte dei soggetti di cui all'art. 5 lett. b) non è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Nel caso in cui la società sia interessata da vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione), con riguardo ai reati commessi in epoca antecedente al perfezionamento di tali vicende, il D.lgs. prevede il trasferimento della responsabilità dall'ente originario a quello risultante in seguito alle vicende menzionate.

B) I modelli di organizzazione e di gestione

Il D.lgs. non definisce specificamente come deve essere costituito un modello di organizzazione e gestione, ma prevede che lo stesso debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (l'OdV);
- prevedere uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del D.lgs. e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 8 di 32	PARTE GENERALE

- prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'assenza di un dettato normativo puntuale non può che valorizzare il ruolo (di supplenza) esercitato dalla Giurisprudenza, i cui orientamenti non possono essere ignorati, a maggior ragione, posto che il vaglio di idoneità del modello di organizzazione e gestione è a questa rimesso.

Proprio dalle indicazioni della Giurisprudenza si è tratto il cosiddetto “decalogo 231” che contiene le ragioni in base alle quali un Modello viene considerato inidoneo offrendo, così ed a contrario, un elenco di criteri in base ai quali un Modello può dirsi idoneo, ovverosia deve:

- I. essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente ripetitiva del dato normativo;
- II. prevedere che i componenti dell'OdV posseggano specifiche capacità in tema di attività consulenziale;
- III. prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV la sentenza di condanna o patteggiamento anche non irrevocabile;
- IV. differenziare tra attività rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'OdV ed al preposto al controllo interno;
- V. prevedere i contenuti dei corsi di formazione, la loro frequenza, obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza;
- VI. prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari;
- VII. prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari;
- VIII. prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- IX. prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori di società, di riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del Modello o alla consumazione dei reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possono riferire all'OdV;
- X. contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

C) Le sanzioni

Quelle previste per gli illeciti amministrativi derivanti da reato in capo alla società si distinguono in:

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 9 di 32	PARTE GENERALE

- a) sanzioni pecuniarie (art. 10) che si calcolano per quote aventi valore unitario da 258 € e 1.549 € ed irrogabili in numero minimo e massimo da 100 a 1000 (dunque una sanzione da 25.822,00 € a 1.549.871,00 €);
- b) sanzioni interdittive (artt. 13 e segg.) quali:
- i. l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
 - ii. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - iii. il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - iv. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, nonché l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - v. il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - vi. tali sanzioni, laddove ne ricorrano i presupposti, possono anche essere applicate a titolo cautelare ovverosia in corso di processo, oltre che a titolo definitivo;
- c) confisca (art. 19): con la sentenza di condanna (e comunque per addivenire ad un patteggiamento della pena) il giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato (alla P.A. ad es. che si costituisce parte civile nei confronti della persona fisica e dell'ente);
- d) la pubblicazione della sentenza (art. 18) che potrebbe anche non comportare un significativo esborso economico, ma costituisce sicuramente presupposto di un ingente danno d'immagine.

Preme sottolineare, per la sua concreta rilevanza pratica, che le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività dell'ente tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) possono essere evitate solo se l'ente prima della dichiarazione di apertura del dibattimento ha:

1. risarcito integralmente il danno,
2. adottato ed attuato il proprio Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
3. messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato al fine della confisca.

Dette 3 condizioni debbono concorrere!

D) Quali sono i reati presupposto?

Dal 2001, data di entrata in vigore del D.lgs. cit., ad oggi una serie di provvedimenti legislativi integrativi hanno di molto ampliato il catalogo dei reati c.d. "sensibili" (cioè esclusivamente quelli tassativamente indicati).

Essi sono dettagliatamente elencati nella parte speciale del presente Modello di Organizzazione e Gestione (d'ora in avanti, MOG231).

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 10 di 32	PARTE GENERALE

3. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL PRESENTE MODELLO

3.1 APPROCCIO METODOLOGICO

Ai fini della redazione ed implementazione del MOG231, l'approccio metodologico adottato ha previsto le seguenti fasi:

- esame e studio dell'assetto organizzativo aziendale, a mezzo dell'acquisizione della documentazione di riferimento (organigrammi, visura, mansionari, procedure interne, policy interne, etc.);
- esame e studio della procedimentalizzazione delle attività, a mezzo dell'acquisizione della documentazione relativa agli attuali sistemi di gestione;
- esame e studio delle attività di fatto svolte dalla Società mediante audit presso l'azienda;
- redazione del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e relativa modulistica e loro implementazione in sede di revisione;
- redazione della parte generale del MOG231, contenente i meccanismi di funzionamento dell'attività formativa ed informativa, dell'attività dell'OdV, del sistema disciplinare e sua implementazione in sede di revisione;
- redazione della parte speciale del MOG231, contenente la mappatura dei reati, l'analisi dei processi a rischio, l'individuazione dei relativi protocolli di prevenzione e sua implementazione in sede di revisione;
- redazione dei protocolli di prevenzione, interfacciati con le procedure aziendali esistenti, implementati per le finalità tipiche del sistema di cui al d.lgs. 231/01 e loro implementazione in sede di revisione;
- presentazione del MOG231 e verifica della sua compatibilità aziendale e presentazione della revisione del MOG231;
- approvazione formale del MOG231 e delle successive revisioni e nomina formale dell'OdV.

Nella redazione del MOG231 si è tenuto conto delle Linee Guida emanate da Confindustria per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01, nell'ultima versione approvata il 31 luglio 2014 e dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto stesso.

Il presente MOG231, pertanto, è costituito da una parte generale e da una parte speciale.

La parte generale è composta da una parte introduttiva, concernente la società, le esigenze ex

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 11 di 32	PARTE GENERALE

d.lgs. 231/01, la struttura del MOG231, il Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries (in appendice), le regole di formazione ed informazione con riferimento al Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries ed al MOG231, le regole di funzionamento dell'OdV, il sistema disciplinare, la modulistica.

La parte speciale illustra le fattispecie di reato sensibili ex d.lgs. 231/01, individua le conseguenti aree di rischio, introduce i protocolli e le procedure di prevenzione.

La parte generale, la parte speciale, le rispettive appendici ed i rispettivi allegati sono parte integrante del presente MOG231.

La SEWS è dotata di documentazione gestionale complementare che costituisce parte integrante del presente MOG231 e che viene richiamata per le parti di competenza; in particolare, ci si riferisce alle procedure già adottate da SEWS, in conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2008, IAF 16949:2016, 14001:2004 e ISO 45001:2018.

3.2 *SISTEMA DI GOVERNANCE AZIENDALE*

La costruzione del presente MOG231 prende, quindi, le mosse dall'analisi dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile (*governance* organizzativa) dell'ente costituito dal sistema di deleghe interne, procedure ed istruzioni operative, nonché dei protocolli di controllo già esistenti ed operativi.

In particolare, ai sensi dell'art. 2381 c.c. 5° comma, compete al CdA ovvero agli organi delegati, nei limiti dei poteri conferiti, curare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo/contabile in relazione alla natura e dimensione dell'impresa, mentre compete al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2403 c.c., valutarne sia l'adeguatezza stessa che il concreto funzionamento.

Il CdA adempie al suo dovere/potere di curare l'adeguatezza organizzativa, conformemente alla missione aziendale, attraverso la definizione e il controllo della struttura operativa, delle missioni, dei ruoli e delle responsabilità attribuite mediante un sistema di procure e deleghe interne o esterne tali da garantire l'efficacia aziendale, nel rispetto della normativa di riferimento.

Il Collegio Sindacale, oltre al monitoraggio del rispetto della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione - attuato mediante l'adozione di specifici programmi di verifica della conformità a norme, regolamenti e procedure - vigila sull'adeguatezza organizzativa e sul suo concreto funzionamento, avuto riguardo alle dimensioni organizzative proprie del suo

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 12 di 32	PARTE GENERALE

funzionamento, quali gli indicatori di efficacia, il controllo di gestione ed il controllo budgetario, la gestione dei rischi operativi e la sicurezza informatica.

3.3 *SISTEMA DI POTERI, DELEGHE E PROCURE*

L'ente si è dotato di un articolato sistema di poteri, deleghe e procure.

Tale sistema è predisposto al fine di creare:

- un'organizzazione adeguata all'adozione di tutti gli atti di gestione aventi rilevanza esterna o interna necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali e congruente con le responsabilità assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione (mediante la definizione dei limiti e la qualificazione dei poteri assegnati a ciascun soggetto) dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti;
- un elemento di incontrovertibile riconducibilità degli atti aziendali aventi rilevanza e significatività esterna o interna alle persone fisiche che li hanno adottati.

I poteri in capo ai singoli soggetti risultano ripartiti come da visura camerale depositata presso la CCIAA di Torino a cui si rinvia.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 13 di 32	PARTE GENERALE

4. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

4.1 IL CODICE DI CONDOTTA SUMITOMO ELECTRIC INDUSTRIES E LA SUA DIFFUSIONE

Il Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries costituisce l'insieme dei principi etico-comportamentali che ispirano l'attività tutta di SEWS.

Il Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries (**appendice 1.1**) deve pertanto essere conosciuto da parte di tutte le funzioni aziendali (apicali e sottoposte, d'ora in avanti Destinatari), e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con SEWS stessa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, fornitori, distributori, agenti, consulenti, Pubbliche Amministrazioni, etc.; d'ora in avanti Terzi).

A tal fine SEWS:

- consegna il Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries a tutti i Destinatari, che sottoscrivono per ricevuta l'apposito modulo (**modulo 1.1**);
- pubblica il Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries sul sito internet della SEWS (www.sews-cabind.com)
- mette a disposizione nella bacheca aziendale il Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries;
- informa tutti i Terzi circa l'avvenuta adozione del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, del MOG231 e circa la nomina dell'OdV.

L'omessa diffusione del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, comporta violazione del presente MOG231 e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

4.2 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI

Tutti i Destinatari devono essere formati ed informati in merito al d.lgs. 231/01, all'adozione del conseguente MOG231 da parte di SEWS ed a tutto ciò che questo comporta.

SEWS cura ed organizza la tenuta di corsi di formazione ed informazione - anche tramite piattaforma e-learning - ai soggetti di seguito indicati, incaricando all'uopo personale esterno qualificato.

I Destinatari vanno formati al momento della loro assunzione o comunque entro sei mesi dalla

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 14 di 32	PARTE GENERALE

stessa; ogni ventiquattro mesi, ovvero in caso di cambiamento di mansioni che incida su comportamenti rilevanti ai fini del MOG 231 occorre sottoporre tutti i Destinatari ai corsi di aggiornamento. Il cambiamento di mansioni deve essere comunicato tempestivamente al personale esterno che organizza i corsi.

Si individuano, quindi, distinte modalità di tenuta dei corsi, differenziate sulla base delle mansioni ricoperte dai Destinatari.

In particolare:

Corso di formazione agli organi apicali.

Destinatari del corso: gli Amministratori e i Procuratori (in qualità di potenziali soggetti attivi dei reati ex D.Lgs. 231/01).

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del D.Lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'ente;
- illustrazione dettagliata del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il D.Lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);
- analisi dettagliata delle specifiche aree di rischio di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente MOG231;
- analisi dettagliata della proceduralizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio summenzionate;
- descrizione dei rapporti tra organi apicali e OdV;
- illustrazione dei canali di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero di violazioni del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e/o del MOG231;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo agli organi apicali caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG231.

Per quanto concerne i componenti del CdA, il corso può svolgersi in sede di CdA.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 15 di 32	PARTE GENERALE

Corso di formazione agli organi di controllo.

Destinatari del corso: i Sindaci, in qualità di soggetti investiti di poteri di vigilanza.

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del D.Lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'ente;
- illustrazione dettagliata del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il D.Lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);
- analisi dettagliata delle aree di rischio di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente MOG231 per i reati suddetti;
- analisi dettagliata della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio summenzionate;
- descrizione dei rapporti tra Collegio Sindacale e OdV;
- illustrazione dei canali di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero di violazioni del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e/o del MOG231;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo al Collegio Sindacale in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG231.

Il corso può svolgersi in sede di incontro semestrale con l'OdV.

Corso di formazione ai dipendenti amministrativi e commerciali.

Destinatari del corso: i dipendenti che rivestono mansioni commerciali e/o amministrative e/o impiegatizie (in qualità di potenziali soggetti attivi dei reati ex D.Lgs. 231/01).

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del D.Lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'ente;
- illustrazione dettagliata del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il D.Lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);
- analisi dettagliata delle aree di rischio di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione previsti nel presente MOG231;

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 16 di 32	PARTE GENERALE

- analisi dettagliata della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione alle aree di rischio summenzionate;
- descrizione dei rapporti tra dipendenti amministrativi e commerciali e OdV;
- illustrazione dei canali di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero di violazioni del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e/o del MOG231;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo ai dipendenti amministrativi e commerciali in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG231.

Corso di formazione ai dipendenti operativi.

Destinatari del corso: i dipendenti che rivestono mansioni operative (in qualità di potenziali soggetti attivi dei reati ex D.Lgs. 231/01).

Oggetto del corso:

- dettagliata illustrazione del D.Lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'ente;
- illustrazione dettagliata del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries;
- analisi dettagliata delle singole fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il D.Lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);
- analisi dettagliata delle aree di rischio – inerenti le mansioni dei dipendenti operativi – di commissione dei reati suddetti;
- analisi dettagliata dei protocolli di prevenzione – inerenti le mansioni dei dipendenti operativi – previsti nel presente MOG231;
- analisi dettagliata della procedimentalizzazione prevista per l'applicazione concreta dei suddetti protocolli di prevenzione – inerenti le mansioni dei dipendenti operativi – alle aree di rischio summenzionate;
- descrizione dei rapporti tra dipendenti operativi e OdV;
- illustrazione dei canali di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero di violazioni del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e/o del MOG231;
- illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo ai dipendenti operativi in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG231.

Tutti i destinatari del corso (ad eccezione degli organi apicali e degli organi di controllo, essendo la formazione loro riservata di livello differente rispetto agli altri destinatari) sono tenuti a

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 17 di 32	PARTE GENERALE

sottoporsi a test nominativo di verifica di apprendimento (**modulo 1.2**), composto da quesiti a risposta alternativa sugli argomenti esposti; una percentuale di errore superiore al 50% impegna il verificato ad una successiva formazione, non valevole come aggiornamento obbligatorio.

Al termine di ogni lezione (ad eccezione dei corsi erogati in e-learning) tutti i partecipanti sono tenuti a firmare un foglio presenze (**modulo 1.3**).

L'omessa organizzazione e/o partecipazione non giustificata ai corsi di formazione ed informazione, comporta violazione del presente MOG231 e conseguente attivazione del sistema disciplinare.

4.3 DIFFUSIONE DELLA DOCUMENTAZIONE EX D.LGS. 231/2001

SEWS provvede a che tutti i Destinatari ricevano copia (in formato cartaceo ovvero telematico) dei documenti ex D.lgs. 231/2001.

A tal fine a ciascun Destinatario vengono consegnati (oltre alla copia del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries):

- l'estratto della Parte generale contenente il Sistema Disciplinare (vd. infra cap. 6)
- la procedura di Gestione dei rapporti con l'OdV (proc. 1)
- la procedura di Gestione della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro (proc. 8),

nonché le altre procedure in base alle mansioni da ciascuno ricoperte.

Attraverso tale attività ciascun Destinatario viene a conoscenza dei contenuti dei protocolli di prevenzione da osservare al fine di prevenire la commissione dei reati rilevanti ex D.lgs. 231/2001, astrattamente commissibili in ragione della posizione e dell'attività svolta.

La consegna di tale documentazione e la sua presa visione e accettazione viene sancita dalla firma del Modulo di Accettazione (**modulo 1.1**).

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 18 di 32	PARTE GENERALE

5. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 SEZIONE I – FORMAZIONE E COMPOSIZIONE

Art. 1 - Nomina

L'OdV ai sensi dell'art. 6 lett. B) D.l.gs. 231/01 è nominato dal Consiglio di Amministrazione su parere conforme del Collegio Sindacale.

Art. 2 - Composizione

L'OdV è composto da tre componenti dotati di documentata professionalità e di preparazione e competenza specifiche ed adeguate come da *curriculum vitae* agli atti societari.

Dei tre membri, uno è esterno e riveste le funzioni di Presidente, gli altri due sono interni alla società (membri effettivi).

Art. 3 – Cause di ineleggibilità e decadenza

Non può essere nominato componente dell'OdV – e se nominato decade dal proprio ufficio:

- l'interdetto;
- l'inabilitato;
- il fallito;
- chi è stato condannato (anche in primo grado e financo ex art. 444 c.p.p.) anche se a pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione,
 - per un reato tra quelli previsti e puniti dal D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni ovvero per un reato commesso per eseguirne od occultarne uno tra quelli previsti e puniti ex D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni, ovvero per conseguire o assicurare a sé o ad altri il prodotto, il profitto o il prezzo ovvero la impunità di un reato previsto e punito ex D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni;
 - per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942 n° 267;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice Civile, così come riformulato dal D.Lgs. 61/2002;
 - per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria a pena non inferiore ai sei mesi;
 - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 19 di 32	PARTE GENERALE

- per un qualunque reato alla pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- per uno o più reati previsti dal titolo II, capo I e II del codice penale;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, l. 31 maggio 1965 n° 575, come sostituito dall'art. 3 l. 19 marzo 1990 n° 55 e successive modificazioni;
- per il reato di cui all'art. 493-ter c.p.
- chi è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- il coniuge i parenti e/o gli affini degli amministratori o del vertice aziendale entro il quarto grado;
- per quanto concerne i membri interni dell'OdV, coloro che sono legati alla società (o ad altra società del gruppo) da altri rapporti patrimoniali, rispetto al rapporto di lavoro subordinato, che ne compromettono l'indipendenza;
- per quanto concerne il membro esterno dell'OdV, chi è legato alla società (o ad altra società del gruppo) da altri rapporti patrimoniali che ne compromettono l'indipendenza;
- chi intrattiene, direttamente o indirettamente, rapporti che possano configurarsi in conflitto d'interesse con l'Ente, tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- chi ha svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- chi è stato membro di Organismi di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 D.Lgs. 231/2001 e sia emerso dalle motivazioni della sentenza l'omessa vigilanza da parte dall'OdV;

Determina altresì decadenza, la mancata partecipazione del componente dell'OdV a più di due consecutive verifiche di controllo periodico in assenza di giustificato motivo.

Art. 4 – Durata dell'incarico

Ciascun componente dell'OdV resta in carica per tre anni solari a decorrere dalla nomina; detta carica può essere rinnovata una sola volta per pari periodo.

Art. 5 – Revoca

Ciascun componente dell'OdV può essere revocato solo per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione previo parere conforme del Collegio Sindacale. Contestualmente si provvede alla nomina del nuovo componente ai sensi dell'art. 1.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 20 di 32	PARTE GENERALE

Art. 6 – Cessazione dall’incarico e sostituzione

Ciascun componente dell’OdV può cessare dal proprio incarico dando preavviso al Consiglio di Amministrazione di almeno due mesi.

Il Consiglio di Amministrazione, ricevute le dimissioni del componente dell’OdV, provvede tempestivamente alla nomina del nuovo OdV ai sensi dell’art. 1.

Il Consiglio di Amministrazione provvede allo stesso modo nel caso di morte o decadenza di un componente dell’OdV.

Art. 7 – Retribuzione

Alla nomina del componente dell’OdV ne viene determinato il compenso su parere conforme del Collegio Sindacale.

5.2 SEZIONE II – DOVERI E POTERI DELL’ODV

Art. 8 – Doveri

L’OdV deve:

- vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del MOG231 e del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries;
- curare l’aggiornamento del MOG231 ed il suo adeguamento rispetto alle inefficienze eventualmente riscontrate e agli eventuali mutamenti aziendali intervenuti nell’organizzazione o nell’attività dell’ente;
- vigilare sull’attività di diffusione e sull’attività di formazione ed informazione relative al Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e al MOG231;
- riferire al Consiglio di Amministrazione sul mancato funzionamento e sull’inosservanza del MOG231;
- riferire alle competenti autorità aziendali il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG231 da parte dei destinatari dipendenti dalla società, al fine dell’applicazione delle rispettive sanzioni;
- riferire all’Assemblea dei Soci, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale (secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare) il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG231 da parte dei soggetti non vincolati alla società da un rapporto di dipendenza, al fine dell’applicazione delle rispettive sanzioni;
- vigilare sull’applicazione delle sanzioni disciplinari da parte degli organi a ciò deputati;

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 21 di 32	PARTE GENERALE

- ricevere e trattare i flussi informativi periodici, specifici e generici e le segnalazioni relative alle presunte condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o alle violazioni del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e del MOG231.

L'OdV adempie ai suddetti doveri attraverso controlli periodici da effettuarsi in numero non inferiore a quattro all'anno e comunque da effettuarsi ogni qualvolta ritenuto necessario.

Gli accertamenti eseguiti devono risultare da appositi verbali che devono essere conservati presso la società per almeno dieci anni.

Art. 9 – Poteri di controllo

L'OdV adempie ai doveri di cui sopra, in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza.

L'OdV, pertanto, gode di poteri ispettivi in relazione alle attività di rischio individuate o individuabili, attraverso l'accesso a tutte le informazioni e a tutti i dati documentali, contabili, informatici etc. inerenti l'attività dell'Ente e dei suoi dipendenti, in applicazione delle procedure previste dal MOG231.

L'OdV ha facoltà di pianificare annualmente la propria attività, sulla base dei livelli di rischio individuati dal MOG231 in relazione alle fattispecie di reato sensibili; tale pianificazione viene verbalizzata al pari di tutte le attività svolte dall'OdV nell'apposito verbale, all'inizio di ogni esercizio, ferma restando la facoltà per l'OdV di discostarsi dall'attività pianificata all'insorgenza di elementi che – ad insindacabile giudizio dell'OdV stesso – debbano comportare un'attività differente rispetto a quella programmata.

L'OdV, inoltre, ha facoltà di emanare un proprio regolamento interno per la disciplina delle proprie attività.

Art. 10 – Poteri di iniziativa

L'OdV ha il potere di richiedere ed assumere informazioni utili per l'adempimento dei propri doveri, da Amministratori, Sindaci, nonché da ciascuna funzione aziendale e da ciascun Destinatario, in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza.

Tali soggetti hanno il dovere di riferire quanto è a loro conoscenza circa la commissione (o tentata tale) dei fatti-reato e circa ogni altro elemento che faccia ragionevolmente supporre una violazione del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e/o del MOG231, come meglio specificato nelle rispettive procedure del MOG231.

L'OdV ha altresì la facoltà di avvalersi di consulenti esterni in ausilio alle proprie attività; i costi sostenuti a tal fine sono a carico dell'Ente, il quale delibera un budget annuo a tal fine.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 22 di 32	PARTE GENERALE

5.3 SEZIONE III - FUNZIONI DELL'ODV

Art. 11 – Funzione recettizia

Flussi informativi

L'OdV riceve da parte dei Destinatari i flussi informativi previsti dal MOG231 aventi ad oggetto tutte le notizie e le informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei fatti di reato sensibili ex D.Lgs. 231/01, dell'adeguatezza, dell'aggiornamento e del rispetto del MOG231 e del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, nonché ogni altra informazione ritenuta utile ai fini del miglioramento del MOG231, del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e degli altri documenti che ne costituiscono parte integrante.

L'OdV riceve i flussi informativi tramite gli strumenti all'uopo predisposti dal MOG231.

Segnalazioni

L'OdV riceve le segnalazioni di presunte condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e/o violazioni del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e/o del MOG231, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'OdV riceve le suddette segnalazioni tramite i canali all'uopo predisposti al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (salvo diversa autorizzazione espressa).

Art. 12 – Funzione gestoria delle notizie di presunta violazione del MOG231 e/o del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries

Acquisita e/o ricevuta la notizia circa la presunta violazione del MOG231 e/o del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, l'OdV:

- ne verifica la rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- ne vaglia la non manifesta infondatezza;

relazionandosi con le autorità aziendali competenti ed eventualmente richiedendo consulenze esterne.

Laddove la notizia (1) risulti rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 e non manifestamente infondata, ovvero (2) nel caso in cui la segnalazione si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave da parte del segnalante, l'OdV trasmette le proprie risultanze alle competenti autorità aziendali affinché queste esperiscano le dovute attività di indagine ed eventualmente applichino le conseguenti sanzioni disciplinari.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 23 di 32	PARTE GENERALE

Art. 13 - Funzione di monitoraggio delle attività aziendali conseguenti

L'OdV verifica che le competenti autorità aziendali:

- valutino ed eventualmente adottino misure correttive conseguenti,
- valutino l'avvio dell'iter disciplinare ed eventualmente erogino sanzioni disciplinari, nel rispetto di quanto previsto dal *Sistema disciplinare*.

L'OdV, inoltre, vigila sul rispetto del MOG231 con riferimento al divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

5.4 SEZIONE IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14 – Scambio di informazioni

L'OdV scambia informazioni con gli Organi di Controllo, con gli ulteriori soggetti specificamente individuati nelle singole procedure del MOG231 sulla base di quanto previsto nelle rispettive sezioni del presente MOG231.

Art. 15 – Redazione e tenuta dei verbali dell'OdV

Il verbale di ogni ispezione e controllo redatto dall'OdV contiene:

- data dell'attività svolta;
- luogo dell'attività svolta;
- operazioni compiute;
- rilievi;
- misure da adottare;
- sottoscrizione dell'OdV.

I verbali sono tenuti in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. 196/03 ed al GDPR e sono conservati allegati al presente MOG231 per almeno dieci anni.

I verbali devono riportare data certa a mezzo di qualunque strumento che lo consenta (stampa su registro bollato, apposizione di timbro di data certa presso gli uffici postali, invio a mezzo pec etc.); al verbale non sono apportabili modifiche, con la sola eccezione di correzioni di errori materiali che devono essere autorizzate e siglate dall'OdV.

Art. 16 – Trasmissione del verbale

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 24 di 32	PARTE GENERALE

Ogni verbale è trasmesso al Consiglio di Amministrazione che adotta le misure richieste nel verbale stesso.

L'OdV vigila sull'attuazione delle indicazioni fornite tramite verbale.

Art. 17 – Relazione al CdA

Almeno una volta l'anno l'OdV riferisce al CdA sulle risultanze dell'attività svolta, mediante esposizione orale ovvero mediante relazione scritta della cui ricezione deve essere dato atto nel verbale del CdA stesso.

Art. 18 – Aggiornamento del MOG231

Almeno una volta all'anno, e comunque in presenza di violazioni del MOG231 o del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, di cambiamenti della struttura aziendale, di novelle legislative in materia, l'OdV cura la revisione e l'aggiornamento del presente MOG231.

A tal fine, l'OdV propone i necessari interventi al CdA, il quale si avvale della collaborazione professionale dell'autore del MOG231.

Il CdA approva le modifiche al MOG231

Gli allegati '*Summary of the Procedures*' e '*New Service Agreements*' vengono aggiornati rispettivamente dai responsabili di area, 'Corporate Quality & WCM' e 'Accounting, Controlling & Finance' (o loro delegati).

Le parti obsolete del MOG231 devono essere conservate per anni dieci.

Art. 19 – Obbligo di segretezza

L'OdV ed eventuali collaboratori e/o consulenti di cui si avvale sono tenuti all'assoluto segreto sulle informazioni della società di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni, anche una volta cessato il mandato.

Art. 20 – Modifiche al presente statuto

Il presente statuto può essere modificato solo dal Consiglio di Amministrazione su parere conforme del Collegio Sindacale.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 25 di 32	PARTE GENERALE

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 SEZIONE I – DISCIPLINA GENERALE

Art. 1 – Scopo e principi

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 *“l'efficace attuazione del Modello richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

A tal fine la società si dota di un apposito sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale, nel rispetto dei principi sanciti dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori nonché dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Art. 2 – Soggetti destinatari

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- dipendenti
- dirigenti
- collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato
- professionisti
- amministratori e sindaci.

Art. 3 – Condotte sanzionabili

In generale, sono sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violazione dei principi etico-comportamentali contenuti nel Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01
- la violazione delle regole circa la diffusione del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, la formazione e l'informazione dei Destinatari e dei Terzi
- l'omessa diffusione del sistema disciplinare
- la violazione dei doveri discendenti sui Destinatari in forza dello Statuto dell'OdV
- la violazione delle procedure e dei protocolli di prevenzione dei fatti di reato di cui alla parte speciale
- l'omessa comunicazione all'OdV delle informazioni e dei fatti rilevanti per l'aggiornamento e l'adequatezza del MOG231
- la violazione degli obblighi di segnalazione all'OdV
- l'effettuazione, con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate
- la violazione delle misure di tutela del segnalante

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 26 di 32	PARTE GENERALE

- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione
- l'omessa applicazione dei meccanismi sanzionatori previsti nel presente sistema disciplinare o manifesta inadeguatezza della sanzione applicata.

6.2 SEZIONE II – I LIVELLO: DIPENDENTI

Art. 4 – Fonti della responsabilità

La società sanziona la violazione e/o l'inadempimento delle previsioni contenute nel Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, e nel MOG231 da parte dei propri dipendenti, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 c.c., dal CCNL Metalmeccanici, nonché secondo quanto previsto dall'articolo 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori".

Art. 5 – Condotte sanzionabili

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, e/o del MOG231 è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. (secondo i quali *"il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa (...). Deve, inoltre, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"* (art. 2104 c.c.); *"l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti [artt. 2104 e 2105 c.c.] può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione"* - art. 2106 c.c.) e di quelli previsti dal CCNL Metalmeccanici.

Pertanto, tutte le condotte violanti le disposizioni previste dal presente MOG231, che siano portate a dovuta conoscenza del dipendente, costituiscono condotta sanzionabile ai sensi del presente sistema disciplinare e di quanto contenuto negli articoli del CCNL cit..

E' rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente ad erogare le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti, la valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento commessi.

Art. 6 – Sanzioni

Dato il principio di tipicità caratterizzante l'intera materia disciplinare, si richiama l'applicazione delle sanzioni indicate dall'articolo 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" e di quelle previste dal CCNL Metalmeccanici.

Le sanzioni previste dal CCNL Metalmeccanici, applicabili per la violazione e/o l'inadempimento del MOG231, sono:

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 27 di 32	PARTE GENERALE

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

Sulla scelta e sull'entità delle suddette sanzioni, il Datore di Lavoro è competente a decidere sulla base delle indicazioni espressamente previste nel CCNL cit..

In ogni caso, nel caso di commissione di reato (contravvenzioni e/o delitti) si deve fare rinvio all'art. 21.

6.3 SEZIONE III – II LIVELLO: DIRIGENTI

Art. 7 – Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, e/o del MOG231, a seconda della sua gravità o della sua reiterazione, determinerà l'applicazione delle misure sanzionatorie idonee.

La valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento posti in essere e circa la gravità della loro reiterazione è rimessa alla valutazione dell'organo a ciò preposto.

Il dirigente accetta i contenuti del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e del MOG231, a mezzo di sottoscrizione di apposita dichiarazione (**modulo 1.1**) ovvero dalla sottoscrizione del contratto che indica espressamente la clausola di accettazione.

Art. 8 – Sanzioni

Per la violazione del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, e/o del MOG231 da parte dei dirigenti, nel rispetto di proporzionalità e congruenza, la società può applicare:

- il richiamo scritto
- il licenziamento per giustificato motivo (ove si ritenga, alla luce della giurisprudenza della Suprema Corte, che la violazione commessa implichi inadeguatezza del dirigente rispetto alla struttura aziendale);
- il licenziamento per giusta causa (che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro sia pure nei limiti del preavviso).

In ogni caso, nel caso di commissione di reato (contravvenzioni e/o delitti) si deve fare rinvio all'art. 21.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 28 di 32	PARTE GENERALE

6.4 SEZIONE IV – III LIVELLO: COLLABORATORI CON TIPOLOGIA CONTRATTUALE DIVERSA DA QUELLA PREVISTA PER IL LAVORO SUBORDINATO

Art. 9 – Fonti della responsabilità

La società pretende il rispetto del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e del MOG231 da parte dei collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato.

Con riferimento ai contratti da stipulare ovvero da rinnovare, il rispetto delle disposizioni contenute nel MOG231 è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il collaboratore instaura con la società, che pertanto si impegna ad adempiere.

Con riferimento ai contratti già stipulati, la società provvede, con l'accordo del collaboratore, all'integrazione dei medesimi mediante l'aggiunta della clausola relativa al rispetto delle previsioni del MOG231, affinché venga eliminata ogni disparità di trattamento rispetto ai contratti nuovi o rinnovati.

In ogni caso, il MOG231 approvato – in caso di dissenso – è comunque comunicato al collaboratore come decisione unilaterale dell'azienda.

L'eventuale dissenso deve essere reso noto all'OdV, annotato nei libri sociali dei soci; esso impedisce alla società di stipulare con il medesimo collaboratore ulteriori contratti. L'eventuale stipula di nuovi contratti in violazione del divieto di cui sopra comporta condotta censurabile in capo agli Amministratori e valutabile in ossequio al presente sistema sanzionatorio.

Art. 10 – Efficacia del contratto

Il contratto con il collaboratore sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del MOG231, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**).

Art. 11 – Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, e/o del MOG231 possono comportare la risoluzione del contratto e l'applicazione di eventuale penale contrattualmente prevista, salva comunque la risarcibilità di maggior danno.

Nel caso di violazione e/o inadempimento relativamente a previsioni che non possono più essere adempiute, il contratto si ritiene risolto di diritto con addebito della eventuale penale, salva la risarcibilità del maggior danno.

Nel caso di mero ritardo nell'adempimento, qualora il contraente sia nelle possibilità di adempiere alle prescrizioni del MOG231, la società avrà la facoltà di chiedere l'adempimento della

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 29 di 32	PARTE GENERALE

prestazione e il pagamento della penale come eventualmente determinata in sede contrattuale. L'ulteriore inadempimento comporta la risoluzione del contratto di diritto con addebito della eventuale penale, salva la risarcibilità del maggior danno.

6.5 SEZIONE V – IV LIVELLO: PROFESSIONISTI (revisori contabili, consulenti, agenti e altri soggetti)

Art. 12 – Fonti della responsabilità

La società pretende il rispetto del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e del MOG231 da parte dei professionisti (revisori contabili, consulenti, agenti ed altri soggetti).

Con riferimento ai contratti da stipulare ovvero da rinnovare, il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e nel MOG231 è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che il professionista instaura con la società, che pertanto si impegna ad adempiere; tale circostanza viene attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua edizione ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**).

Con riferimento ai contratti già stipulati, la società provvede, con l'accordo del professionista, all'integrazione dei medesimi mediante l'aggiunta della clausola relativa al rispetto delle previsioni del MOG231, affinché venga eliminata ogni disparità di trattamento rispetto ai contratti nuovi o rinnovati; tale circostanza viene attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**).

In ogni caso, il MOG231 approvato – in caso di dissenso – è comunque comunicato al professionista come decisione unilaterale dell'azienda.

L'eventuale dissenso deve essere reso noto all'OdV, annotato nei libri sociali dei soci e degli Amministratori; esso impedisce alla società di stipulare con il medesimo professionista ulteriori contratti o di avvalersi ulteriormente della sua collaborazione. L'eventuale stipula di nuovi contratti od il conferimento di nuovi incarichi in violazione del divieto di cui sopra comporta condotta censurabile in capo agli Amministratori e valutabile in ossequio al presente sistema sanzionatorio.

Art. 13 – Efficacia del contratto

Il contratto con il professionista sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e del MOG231, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione recepita dall'eventuale contratto scritto tra le parti nel corso della sua prima edizione successiva ovvero dalla sottoscrizione di dichiarazione ad hoc (**modulo 1.1**)

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 30 di 32	PARTE GENERALE

Art. 14 – Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, e/o del MOG231 possono comportare la risoluzione del contratto ovvero la revoca del mandato per giusta causa.

È fatta salva l'azione di risarcimento del danno nei confronti del professionista.

6.6 SEZIONE VI – V LIVELLO AMMINISTRATORI E SINDACI

Art. 15 – Fonti della responsabilità

La società pretende il rispetto del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e del MOG231 da parte degli Amministratori e dei Sindaci.

In particolare, il CdA ha l'onere di predisporre e approvare il MOG231 e le sue revisioni.

Art. 16 – Efficacia della nomina

La nomina degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale sarà efficace dal momento in cui avranno preso visione ed accettato il contenuto del MOG231, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione (**modulo 1.1**) ovvero dalla sottoscrizione del verbale di nomina che indica espressamente la clausola di accettazione.

Art. 17 – Condotte sanzionabili in capo agli amministratori

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 e/o del MOG231 costituisce condotta sanzionabile in capo agli Amministratori.

Gli Amministratori, in quanto tenuti all'applicazione di quanto prescritto nel Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries e nel MOG231 ed al controllo sull'applicazione da parte degli altri soggetti destinatari, rispondono altresì per le violazioni e/o gli inadempimenti del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, e del MOG231 commessi da persone a loro sottoposte, allorquando le violazioni e/o gli inadempimenti non si sarebbero verificati se essi avessero esercitato i propri poteri gerarchici dispositivi.

Art. 18 – Condotte sanzionabili in capo ai Sindaci

Qualunque violazione e/o inadempimento del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01 e/o del MOG231 commessa dai Sindaci costituisce condotta sanzionabile.

Essi sono tenuti al rispetto delle procedure che li riguardano ed alla vigilanza sulle condotte rimesse al loro controllo per legge.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 31 di 32	PARTE GENERALE

Ogni condotta attiva od omissiva posta in essere dai Sindaci in violazione dei doveri su di essi gravanti per legge in materia di prevenzione dei fatti di reato c.d. “societari” costituisce violazione del MOG231.

Art. 19 – Procedimento

Qualora l’OdV, nell’espletamento dell’attività di vigilanza, ravvisi la sussistenza di violazioni e/o inadempimenti del Codice di Condotta Sumitomo Electric Industries, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, e/o del MOG231 poste in essere da Amministratori e/o Sindaci, comunica quanto di competenza:

- al Collegio Sindacale (in funzione di quanto devolutogli ex lege – art. 2403 c.c.)
- al Consiglio di Amministrazione
- ai Soci

La comunicazione avviene mediante notifica del verbale dell’OdV contenente la censura agli organi suddetti. Il verbale deve altresì essere notificato al trasgressore.

Il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione (con esclusione del presunto trasgressore), a mezzo dei rispettivi strumenti deliberativi, comunicano le proprie valutazioni all’Assemblea dei Soci, all’uopo convocata secondo le forme di legge.

L’Assemblea dei Soci, preso atto delle violazioni poste in essere dagli Amministratori e dai Sindaci, può disporre la revoca dalla carica e/o esperire nei loro confronti l’azione di responsabilità nei casi in cui la violazione del codice e/o del MOG231 costituisca altresì la violazione della legge o dello Statuto e con le modalità previste dal codice civile.

6.7 SEZIONE VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 – Omissioni al presente sistema disciplinare

La violazione e/o l’inadempimento del presente sistema disciplinare, parte integrante del MOG231, costituisce violazione grave del MOG231 stesso perseguibile ai sensi del presente sistema disciplinare.

L’OdV verifica la corretta applicazione del presente sistema disciplinare.

Art. 21 – Commissione di fatti di reato

La commissione di un qualunque fatto di reato costituisce violazione del MOG231.

La valutazione circa la gravità della violazione e/o dell’inadempimento posti in essere è rimessa alla valutazione dell’organo a ciò preposto.

La sentenza di condanna passata in giudicato nei confronti di una persona funzionalmente collegata alla società per un reato dolosamente commesso rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, comporta obbligatoriamente l’attivazione del sistema disciplinare e l’applicazione della sanzione più grave prevista.

SEWS Cabind S.p.A.	06.12.2019	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
	REV. 2019/00	Pag. 32 di 32	PARTE GENERALE

La sentenza di condanna passata in giudicato nei confronti di una persona funzionalmente collegata alla società per un reato colposamente commesso rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, comporta obbligatoriamente l'attivazione del sistema disciplinare; l'individuazione della sanzione è rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente ad erogare le sanzioni disciplinari. È rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente ad erogare sanzioni disciplinari l'attivazione del sistema disciplinare a seguito della commissione di fatti di reato diversi da quelli di cui ai due commi precedenti da parte di persone funzionalmente collegate alla società.

Art. 22 – Pubblicità del presente sistema disciplinare

La società assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema sanzionatorio a tutti i livelli di collaborazione professionale tramite:

- idonei corsi di formazione ed informazione a tutti i soggetti Destinatari;
- per i Destinatari dipendenti, affissione del sistema sanzionatorio nelle bacheche aziendali e consegna del medesimo in forma cartacea ovvero telematica (circostanza attestata contestualmente all'accettazione del sistema disciplinare, come da **modulo 1.1**);
- per i Destinatari non dipendenti, consegna di estratto del sistema sanzionatorio contenente le parti generali e le disposizioni specifiche per la categoria del Destinatario interessato (circostanza attestata contestualmente all'accettazione del sistema disciplinare, come da **modulo 1.1**).

L'OdV verifica l'effettiva pubblicità del sistema disciplinare.