



Legal office: Via del Lavoro, 10 – 48124 S.ALBERTO (RA)- ITALY
PLANT: Via del Lavoro, 9 – 48124 S.ALBERTO (RA)
Tel. +39 0544 528784 – Fax +39 0544 528840
E-mail: info@sefasrl.com
Capitale Sociale € 200.000,00 int.vers.
V.A.T. NUMBER IT 01202430391
R.E.A. Ravenna n. 127687

PRINCIPI MODELLO 231

SE.FA SRL

Data di emissione del documento: febbraio 2022
Revisione 2

INDICE

1.	DISPOSIZIONI PRELIMINARI.....	3
2.	AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DEL D.LGS. N. 231/2001	3
3.	PRESUPPOSTO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE DEL D.LGS. N. 231/2001	3
4.	LE FATTISPECIE DI REATO CUI SI APPLICA LA DISCIPLINA	4
5.	IL SISTEMA SANZIONATORIO DEL D.LGS. N. 231/2001.....	4
6.	LE IPOTESI DI ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ.....	5
7.	ADOZIONE DEL MODELLO 231.....	6
8.	DESTINATARI DEL MODELLO 231.....	7
9.	CONTENUTO DEL MODELLO 231	7
10.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	7
11.	I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	8
12.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO APPLICATO DA SE.FA S.R.L	8
13.	FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	9

1. DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha disposto che le società e gli enti (in particolare quelli aventi rapporti di natura economica con la Pubbliche Amministrazioni) adottino un modello organizzativo interno volto a prevenire il verificarsi di situazioni, commesse da soggetti posti in posizione apicale, dipendenti o terzi al soggetto medesimo, che costituiscano ipotesi di reato.

L'adozione del modello configura quindi, non tanto un obbligo, quanto un semplice onere, la cui adozione potrebbe evitare un'eventuale comminazione di sanzioni amministrative alla Società.

La costruzione da parte di SEFA SRL (di seguito "Società") di un proprio modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello") ha comportato un'attività d'adeguamento del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni e idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso.

Il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del decreto, un importante valore all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione e gestione nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal decreto.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società, nell'anno 2014, ha predisposto un Modello sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria; tale Modello è stato aggiornato alle fattispecie criminose previste al marzo 2017.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni aggiornate alla normativa attuale che:

- a. incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- b. regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001.

2. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DEL D.LGS. N. 231/2001

L'art. 1 del D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce che le disposizioni ivi previste si applicano "agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica".

3. PRESUPPOSTO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE DEL D.LGS. N. 231/2001

Affinché l'ente possa essere considerato responsabile dei reati elencati dalla norma è necessario che:

- a. gli autori materiali del reato siano persone fisiche qualificate in seno all'ente. In particolare, l'art. 5 del Decreto stabilisce che l'Ente è responsabile per i reati commessi:
 - 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, ovvero da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (soggetti in posizione c.d. "apicale");
 - da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (soggetti c.d. "sottoposti");
- b. il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo;

c. i soggetti di cui sub a) non devono aver agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

4. LE FATTISPECIE DI REATO CUI SI APPLICA LA DISCIPLINA

I reati che possono dare luogo ad una responsabilità dell'Ente sono soltanto quelli tassativamente indicati nella Sezione III del Capo I del Decreto.

L'elencazione dei reati contemplati dalla norma è stato significativamente ampliato dalla sua introduzione ad oggi.

Attualmente i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 sono ricompresi nella seguente tabella:

#	Riferimento art. D. Lgs. 231/01	Fattispecie di reato
1	24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (modificato con Legge 28 marzo 2022, n. 25, che in sede di conversione del D.L. 4/2022, ha sostituito il D.L. 25 febbraio n. 13, non convertito e abrogato, salvando le modifiche introdotte in tema 231)
2	24-Bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (modificato con Legge 23 dicembre 2021, n. 238)
3	24-Ter	Delitti di criminalità organizzata
4	25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
5	25-Bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6	25-Bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
7	25-Ter	Reati societari
8	25-Quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
9	25-Quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
10	25-Quinquies	Delitti contro la personalità individuale (modificato con Legge 23 dicembre 2021, n. 238)
11	25-Sexies	Reati di abuso di mercato (modificato con Legge 23 dicembre 2021, n. 238)
12	25-Septies	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
13	25-Octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (modificato con d.lgs. 8 novembre 2021, n. 195)
14	25-Octies 1	Delitti in materia di strumenti di pagamenti diversi dai contanti
15	25-Octies 1 comma 2	Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamenti diversi dai contanti
16	25-Novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
17	25-Decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
18	25-Undecies	Reati Ambientali
19	25-Duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

#	Riferimento art. D. Lgs. 231/01	Fattispecie di reato
20	25-Terdecies	Razzismo e Xenofobia
21	25-Quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
22	25-Quinquesdecies	Reati tributari
23	25-Sexiesdecies	Contrabbando
24	25-Septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
25	25-Duodevices	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici
26	Art. 12 L. 9/2013	Responsabilità degli Enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato
27	L. 146/2006	Reati transnazionali

IL SISTEMA SANZIONATORIO DEL D.LGS. N. 231/2001

Il sistema sanzionatorio prefigurato dal Decreto prevede, nei confronti dell'Ente, essenzialmente l'irrogazione di sanzioni pecuniarie e di sanzioni interdittive.

Sono inoltre previste la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è sempre applicabile e viene quantificata dal giudice in numero di "quote" (la sanzione non può essere inferiore a euro 25.822,00 e superiore a euro 1.549.370,00), tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'eventuale attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto.

Al fine di determinare l'importo complessivo della sanzione irrogata, il giudice definisce quindi il valore della singola quota, tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, con lo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive sono quelle di maggiore rilevanza poiché possono mettere a rischio la stessa continuità dell'ente. Esse si applicano solo ai reati per i quali sono espressamente previste e solo qualora:

- a. l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando vi sono state gravi carenze organizzative;
- b. vi sia reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni possono riguardare la sospensione e la revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

5. LE IPOTESI DI ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 disciplinano le condizioni al verificarsi delle quali l'Ente non è responsabile dei reati commessi da persone fisiche qualificate in seno all'ente stesso,

distinguendo tra reati commessi da soggetti in posizione apicale e reati commessi da soggetti sottoposti.

In particolare, se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'Ente è esonerato da responsabilità soltanto 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 medesima specie di quello verificatosi;
- b. è stato affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (c.d. Organismo di Vigilanza);
- c. il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui sopra.

In altri termini, nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, si parte dalla presunzione che il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'Ente sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente. Ove ciò non fosse, dovrà essere l'Ente a dimostrare la sua estraneità, provando la sussistenza dei requisiti sopra elencati.

Nel caso invece di reati commessi dai soggetti sottoposti, viene stabilito che l'Ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che fanno capo all'Ente stesso.

Detti obblighi si presumono osservati se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato (ed efficacemente attuato) un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della medesima specie di quello verificatosi.

Pertanto, in tale ipotesi, a differenza di quanto avviene nel caso di reato commesso da persona in posizione apicale, grava sull'accusa l'onere di provare la mancata adozione ovvero la mancata attuazione del modello da parte dell'Ente.

6. ADOZIONE DEL MODELLO 231

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente" (art. 6, comma 1, lett. a del Decreto) pertanto **il Modello è stato approvato dal CdA del 2 febbraio 2022.**

Il Modello comprende i seguenti elementi costitutivi:

- a. individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 anche ai fini dell'art. 30 D.Lgs. 81/08;
- b. previsione di principi di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- c. individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d. indicazione del Codice Etico Aziendale adottato;
- e. individuazione dell'Organismo di Vigilanza e relative funzioni;
- f. determinazione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dello stesso e relative tutele ex D.lgs. 179/17;
- g. modalità delle verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;

- h. sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- i. piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- j. criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

7. DESTINATARI DEL MODELLO 231

Sono destinatari del Modello tutti coloro, direzione, dipendenti, fornitori, consociati, clienti ecc. che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

8. CONTENUTO DEL MODELLO 231

Il Modello contiene:

- a. una parte generale che descrive in via principale:
 - i contenuti del D.Lgs. n. 231/2001 e le fattispecie di reati in esso contenuti;
 - il riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria;
 - l'assetto organizzativo e l'ambito operativo della Società;
 - le caratteristiche del sistema di controllo interno;
 - la struttura della documentazione aziendale;
 - la funzione del Modello e i suoi punti essenziali;
 - le caratteristiche e le modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
 - il dimensionamento del sistema sanzionatorio e disciplinare.
- b. le parti speciali che descrivono:
 - le singole ipotesi di reato previste dal Decreto;
 - le aree di attività a rischio;
 - i destinatari della parte speciale;
 - i presidi di controllo prescritti.

9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità con quanto previsto dal Decreto, è stato istituito l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (Organismo di Vigilanza) in forma monocratica.

All'Organismo di Vigilanza è affidata la funzione di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e ragionevolmente applicabili nella Società;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni normative e/o aziendali.

10. I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Si premette che, in accordo con quanto previsto dal Modello, sono stati istituiti appositi "canali informativi dedicati" con la funzione di facilitare il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'Organismo di Vigilanza secondo quanto stabilito in specifica procedura aziendale.

In ambito aziendale deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni riguardano tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.

Le segnalazioni, anche anonime, aventi ad oggetto le violazioni o per le quali vi sia il fondato motivo di ritenere che possa essere stata commessa una violazione del Modello, effettuate in forma scritta, orale o in via telematica, sono raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per "segnalazione in mala fede" si intende la segnalazione priva di fondamento, fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti di arrecare pregiudizio a dipendenti, a membri di organi societari (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) e ai terzi in relazione d'affari con la Società.

Sefa Srl ha integrato il proprio Modello Organizzativo con i principi di cui al D.lgs. 179/17.

11. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO APPLICATO

La Società al fine di assicurare l'effettività del Modello, applica il sistema sanzionatorio di cui al CCNL chimico piccole medie aziende per la violazione delle regole di condotta imposte dalla Legge, dal Codice Etico e dal Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

L'organo amministrativo provvederà direttamente all'applicazione delle sanzioni disciplinari nel caso le violazioni siano state compiute da proprio personale dipendente.

Ai partner ai consulenti e ai consociati che operano direttamente o con loro dipendenti all'interno della Società sarà richiesto l'adozione di un proprio Modello o, in mancanza, di assumere formalmente il Modello adottato da SE.FA Srl.

In mancanza di quanto precede non potrà essere stipulato alcun contratto.

L'applicazione delle sanzioni, riferendosi alla violazione delle regole del Modello, prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale in quanto, i principi di tempestività ed immediatezza ne rendono sconsigliabile il rinvio in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo.

Sono soggetti al sistema disciplinare tutti i "Dipendenti", gli Amministratori, i collaboratori esterni e partner della Società, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato nel procedimento disciplinare adottato.

I comportamenti tenuti dai "Dipendenti" in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Il sistema disciplinare aziendale della Società per i Dipendenti è costituito dalle norme del codice civile, dalle leggi in materia e dalle norme di cui al CCNL e si sostanzia in:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino a tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento nei casi consentiti dalla legge.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla Direzione Aziendale.

Quando la violazione dei comportamenti previsti dal presente Modello o dal Codice Etico o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme ai principi del Modello stesso o del Codice Etico, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti degli stessi la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla Legge e dalla normativa inserita dalla contrattazione collettiva.

12. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La selezione, l'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

Tutti i Dipendenti che operano all'interno della Società, nonché i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello.

La formazione e informazione del personale interno è gestita dalla funzione aziendale competente in materia di organizzazione e formazione in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello prevede modalità di formazione e informazione differenziati per tutti i dipendenti, gli amministratori e i collaboratori dell'ente.

La presa visione della documentazione e la frequentazione dei corsi da parte del personale interessato è obbligatoria ed è registrata in appositi registri o documenti di registrazione dell'informativa.

IL DATORE DI LAVORO,
Legale rappresentante di SE.FA. SRL

