



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

PARTE GENERALE

Rev. n.	Data	Motivo	Stesura	Approvazione
00		Redazione	GRM	CDA

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

INDICE

SCHEMA DEL MODELLO 231 DI SISGEO S.R.L.

A. PARTE GENERALE

Glossario

Scopo del Modello

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

1.1 Contenuto del Decreto

1.2 Soggetti destinatari del Decreto

1.3 Rilevanza del Modello

1.4 Le sanzioni per la Società

1.5 I reati presupposto

2. IL MODELLO 231 IN SISGEO S.R.L.

2.1 Contenuto e struttura del Modello

2.2 Individuazione delle aree aziendali esposte al rischio

2.3 Comunicazione e formazione sul Modello

2.3.1 Destinatari del Modello

2.3.2 Diffusione del Modello

2.3.3 La formazione

2.4 Il sistema sanzionatorio

2.5 Aggiornamento del Modello

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Inquadramento

3.2 Funzioni e poteri

3.3 Verifiche

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

SCHEMA DEL MODELLO 231 DI SISGEO S.R.L.

Il presente Modello si struttura in tre parti:

1) Parte Generale, che contiene:

- una descrizione del D.lgs. 231/2001;
- la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di SISGEO S.R.L.;
- Le attività di formazione e comunicazione;
- il sistema disciplinare e l'apparato sanzionatorio;
- l'inquadramento dell'Organismo di Vigilanza;

2) Parte Speciale, che contiene i protocolli operativi per prevenire la commissione di reati.

3) Allegati:

Allegato 1) Codice Etico;

Allegato 2) Sistema disciplinare;

Allegato 3) Clausola contrattuale 231;

Allegato 4) Descrizione dei reati presupposto;

Allegato 5) Protocollo generale per la trasmissione dei flussi informativi verso e dall'organismo di vigilanza;

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

A. PARTE GENERALE

Glossario

Nel presente documento, e nei relativi Allegati, le espressioni utilizzate hanno il significato qui di seguito indicato:

- **Attività a rischio reato:** operazioni che espongono SISGEO S.R.L. al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto individuati dal Decreto 231.
- **Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni (anche estere), Autorità di Vigilanza (AGCM, ecc.).
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- **Codice Etico:** dichiarazione dei diritti, dei doveri – non solo di natura giuridica - e delle responsabilità di tutte le persone e degli Organi operanti nella Società, finalizzata ad individuare ed affermare i valori e i comportamenti che la Società intende osservare anche ai fini della prevenzione e del contrasto di possibili illeciti ai sensi del Decreto 231.
- **Decreto 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **Destinatari del Modello (o Destinatari):** soggetti tenuti all'osservanza del Modello, inclusi i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti, i prestatori di lavoro - interni ed esterni - indipendentemente dal tipo contrattuale utilizzato, i consulenti, i fornitori, i collaboratori esterni, i partner commerciali e tutti coloro i quali intrattengono rapporti, di qualsiasi natura e durata, con SISGEO S.R.L. In generale, sono Destinatari del Modello 231 e delle prescrizioni in esso contenute, tutti coloro i quali agiscono in nome e/o per conto di SISGEO S.R.L.
- **Dipendenti e Personale:** tutti coloro che intrattengono con SISGEO S.R.L. un rapporto di lavoro di qualunque tipo.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire i reati, così come

previsto e disciplinato dagli articoli 6 e 7 del Decreto 231.

- **Organi della Società:** Revisore Legale, Consiglio di Amministrazione.
- **Organismo di Vigilanza:** Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto 231.
- **Protocollo:** insieme dei processi, delle procedure e delle regole aziendali finalizzate a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.
- **Reati Presupposto (o Reati 231):** reati richiamati dal Decreto 231, la cui commissione, oltre alla responsabilità personale dell'autore materiale, determina, a certe condizioni, il sorgere della responsabilità amministrativa della Società. L'elenco dei Reati Presupposto è contenuto nell'allegato 4) del presente Modello.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.
- **Soggetti Apicali:** 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 le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, quali il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, nonché tutti i dirigenti specificatamente individuati.
- **Soggetti Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali.
- **Soggetti terzi:** soggetti esterni alla struttura di SISGEO S.R.L., quali – a titolo meramente esemplificativo – i Consulenti, le Società di Service e di manutenzione, i Fornitori e tutti gli altri *outsourcer*.

Scopo del Modello

SISGEO S.R.L.	4/16
---------------	------

Il presente documento descrive il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello") di SISGEO S.R.L., inteso come insieme di procedure, norme deontologiche e regole operative adottate dalla Società in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi, secondo le previsioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto 231").

La presente revisione è stata predisposta al termine di una specifica analisi della struttura organizzativa di SISGEO S.R.L.

Il documento viene approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di SISGEO S.R.L. e viene predisposto tenuto conto delle procedure attualmente vigenti nell'Ente e sarà sottoposto a continua verifica e riesame.

I principi cui si ispira il presente Modello sono declinati nel Codice Etico di SISGEO S.R.L.

Il Modello ha le seguenti finalità:

1. sensibilizzare tutti i soci, amministratori, dipendenti e collaboratori di SISGEO S.R.L., nonché tutti coloro che intrattengono con la stessa rapporti contrattualmente regolati (inclusi partner, consulenti e fornitori) affinché, nello svolgimento delle proprie attività, assumano comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori – affermati nel Codice Etico - ai quali si ispira SISGEO S.R.L. nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto previsti dal Decreto 231;
2. potenziare la cultura di controllo e di gestione del rischio, con benefici ipotizzabili:
 - a. sia sulla qualità dei servizi erogati ai propri clienti;
 - b. sia in termini di maggiore responsabilizzazione del personale nella conduzione operativa;
3. tutelare la reputazione di SISGEO S.R.L. nei confronti di soci, clienti e altri *stakeholders*.

Inoltre, attraverso l'adozione del Modello, SISGEO S.R.L. intende:

1. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di SISGEO S.R.L., la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di commissione di uno dei Reati Presupposto del Decreto 231, in un illecito penale, passibile di sanzione tanto per l'autore quanto per SISGEO S.R.L.;
2. consentire azioni di monitoraggio e controllo interno, indirizzate in particolare agli ambiti di SISGEO S.R.L. più esposti ai rischi del Decreto 231, nonché garantire la formazione dei Soggetti Apicali, nonché dei dipendenti e collaboratori, alla corretta esecuzione delle loro mansioni, al fine di prevenire e contrastare la commissione di reati;
3. prevedere specifiche sanzioni a carico dei destinatari del Modello, in caso di violazione delle previsioni in esso contenute, ovvero di commissione di un illecito sanzionabile ai sensi del Decreto 231.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Contenuto del Decreto

Il Decreto 231 ha introdotto una forma di responsabilità amministrativa per la Società, correlata e conseguente:

- a) alla **commissione di determinati reati** tassativamente indicati dalla legge (c.d. Reati Presupposto);
- b) all'**interesse o vantaggio** (esclusivo o concorrente) della Società medesima, salve le ipotesi di **colpa organizzativa** previste dalla legge.

Affinché sia configurabile la responsabilità della Società è necessario che il Reato Presupposto venga commesso da:

- persone che **rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa** dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

ed il controllo della Società stessa (c.d. Soggetti Apicali);

- persone **sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di uno dei Soggetti Apicali (c.d. Soggetti Sottoposti)

La condotta delittuosa perpetrata da una di queste categorie di soggetti integra due distinti illeciti, ossia:

- un reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso, punito con sanzione penale;
- un illecito amministrativo a carico della Società, punito con sanzione amministrativa.

Per essere esente da responsabilità:

- se il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, la Società **non risponde se prova che:**
 - **l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo** a prevenire il reato commesso nel caso di specie;
 - è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo - il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello** e di curarne l'aggiornamento;
 - il Soggetto Apicale **deve aver commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.**
- se il reato è stato commesso da un Soggetto Sottoposto, la Società non risponde se prova che la commissione del reato **non è stata consentita dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.**

Inoltre, in entrambe le fattispecie, la Società non risponde se prova che i soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (cfr. art. 5, comma 2, Decreto 231).

1.2. Soggetti destinatari del Decreto

Ai sensi dell'articolo 1 del Decreto 231, le disposizioni ivi previste si applicano a tutti gli enti collettivi, ad eccezione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.3. Rilevanza del Modello

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato si applicano soltanto nel caso in cui l'azienda non abbia provveduto a predisporre e ad adottare un apposito Modello, che consista, anzitutto, in regole procedurali interne.

Tali regole procedurali interne **devono essere idonee a prevenire i reati ed a ridurre i rischi di comportamenti individuali illeciti.**

L'approccio seguito al riguardo da SISGEO S.R.L. è stato quello di predisporre Protocolli dettagliati ed integrati da procedure aziendali con essi coerenti: va tuttavia precisato che i Protocolli rappresentano, comunque, **regole generali cui devono sempre ispirarsi le attività dei singoli**, anche nei casi in cui non vi siano specifiche procedure in merito e, consistendo in regole già applicabili, costituiscono un presidio di prevenzione dei reati 231.

Tale approccio risulta coerente con il percorso seguito dal Legislatore, basato sulla volontà di motivare l'azienda non certo alla semplice adozione di un Modello, **bensì alla sua reale, concreta ed effettiva applicazione.**

Inoltre, l'organizzazione di regole organizzative efficaci e oggetto di continua verifica in relazione all'evoluzione del contesto all'interno del quale l'impresa opera, risponde all'esigenza di soddisfare l'interesse protetto dal Decreto 231: l'annullamento – e, ove impossibile, la minimizzazione – del rischio di commissione di reati occasionati dallo svolgimento dell'attività d'impresa.

1.4. Le sanzioni per la Società

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

Il Decreto 231 prevede un sistema sanzionatorio che comprende l'applicazione di:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

In particolare:

- Le **sanzioni pecuniarie**, applicabili ogni qualvolta venga accertata la responsabilità della Società, vengono irrogate sotto forma di quote, **comprese tra un numero non inferiore a cento né superiore a mille**, e vengono determinate dal Giudice tenendo conto della *gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti*.

L'importo di ciascuna singola quota **va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549**: in ipotesi di commissione di un reato 231, ed in assenza di esimente, il Giudice determina il numero delle quote che ritiene congruo per sanzionare il fatto e, successivamente, quantifica l'importo di ciascuna quota, sulla scorta della capacità economica e patrimoniale dell'ente.

- Le **sanzioni interdittive** che comprendono: a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi, sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Al riguardo occorre considerare che:

- esse si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e se ricorre almeno una delle condizioni previste dall'art. 13 del Decreto 231, ossia: a) se il reato

è commesso da un Soggetto Apicale, la Società deve aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità; b) se il reato è commesso da un Soggetto Sottoposto, la commissione del reato deve essere stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; c) infine, se la Società, già condannata, commette un altro illecito nei cinque anni successivi alla condanna definitiva;

- il Giudice, in sede di applicazione di una misura interdittiva, determinante l'interruzione dell'attività della Società, **ha la facoltà di nominare un Commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività per un periodo corrispondente alla durata della pena applicata**. Inoltre, qualora sussistano gravi indizi di responsabilità della Società o vi siano specifici elementi tali da concretizzare il pericolo di illeciti della medesima indole, le misure interdittive possono essere applicate, su istanza del Pubblico Ministero, anche in fase di indagini preliminari;
- non si applicano le sanzioni interdittive e si applicano solo quelle pecuniarie quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado concorrono le condizioni di cui all'articolo 17 del Decreto 231 e, precisamente, l'ente abbia: a) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperata in tal senso; b) eliminato le carenze

organizzative determinanti il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; c) messo a disposizione il profitto conseguito dalla commissione del reato ai fini della confisca;

- o il soggetto che viola la sanzione interdittiva è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, mentre la Società è condannata al pagamento di una sanzione pecuniaria da 200 a 600 quote e alla confisca del provento, nonché ad ulteriori sanzioni interdittive (art. 23 del Decreto 231).

• La **confisca** è disposta in tutti i casi di condanna dell'ente, nonché quando, indipendentemente dalla condanna, il reato venga commesso da Soggetti Apicali (art. 6, comma 5). Essa ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato, salvo che per la parte restituibile al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede. Laddove non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

• La **pubblicazione della sentenza** di condanna può essere disposta dal Giudice una sola volta, a spese della Società, oppure mediante affissione nel Comune ove la Società ha sede principale, con tutto quanto consegue con riferimento alla lesione dell'interesse reputazionale della Società.

1.5. I Reati Presupposto

La responsabilità amministrativa della Società sussiste, come s'è detto, **esclusivamente per tipologie di reato indicate tassativamente dalla legge**. Per tali figure, oltre alla responsabilità personale dell'autore del reato, si aggiunge una responsabilità autonoma della Società.

L'elenco dei reati presi in considerazione dalla normativa in esame è precisato nelle Schede Reato contenute nell'allegato 3) del presente Modello.

L'art. 26 del Decreto 231 dispone, inoltre, che, nei casi di commissione del reato nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

Occorre inoltre evidenziare che, astrattamente, una Società che abbia commesso un Reato Presupposto all'estero può essere chiamata a rispondere se ricorrono i seguenti presupposti: a) il reato deve essere commesso da un Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto; b) il reato deve rientrare in una delle "famiglie" di cui al Decreto 231; c) il reato deve essere commesso all'estero; d) la Società deve avere la propria sede principale in Italia; e) per il reato non deve procedere lo Stato del luogo in cui esso è stato commesso; è necessaria, ove richiesta, la richiesta di procedere contro la Società estera (controllata) da parte del Ministero della Giustizia o della querela.

In merito ai Reati Presupposto commessi all'estero occorre distinguere tra:

- o i reati ai quali si applica sempre e comunque il Decreto 231 (delitti contro la personalità dello Stato, delitti di falsità in monete e valori, delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, pratiche di mutilazione di organi genitali femminili, abusi di mercato);
- o i reati in relazione ai quali occorre stabilire se il reato sia stato commesso all'estero o in Italia. In particolare, chiunque commette un reato nel territorio dello Stato è punito secondo la legge italiana, e si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione che lo costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione (art. 6 c.p.).

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

È dunque sufficiente che solo una parte (anche minima) dell'azione o della omissione sia commessa in Italia per attrarre l'intero fatto nell'ambito della giurisdizione del nostro Stato.

Per "sede principale" deve intendersi il luogo in cui l'ente svolge prevalentemente l'attività di direzione ed amministrazione dell'impresa.

2. IL MODELLO 231 IN SIGGEO S.R.L.

2.1 Struttura del Modello

Il presente Modello tiene conto dei contenuti dello Statuto, del Codice Etico, dei principi di gestione ed amministrazione di SIGGEO S.R.L., della specifica struttura organizzativa, nonché del complesso delle norme procedurali interne ed è approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società conformemente alle previsioni dell'art. 6, comma 1, lett. a), Decreto 231.

Il vigente Modello fa rinvio alla struttura di *governance* ed organizzativa adottata e disciplinata dallo Statuto sociale, dal corpo di deleghe di tempo in tempo vigenti, dai Regolamenti, alle Procedure, informatiche o di diversa natura, ai Protocolli 231 e ad ogni altra regola applicabile.

I Protocolli 231 rappresentano regole generali cui devono ispirarsi le attività dei singoli, anche nei casi in cui non vi siano procedure di maggiore dettaglio e, comunque, devono essere osservati unitamente ad ogni altra procedura prevista a qualsiasi titolo all'interno dell'impresa, salvo che la sua esecuzione determini una violazione di norme di legge o del Codice Etico.

In particolare, in relazione all'esecuzione delle mansioni lavorative, trovano integrale applicazione tutti i processi, le procedure ed i protocolli – comunque denominati – previsti a qualsiasi titolo (ad es. qualità del processo, ecc.).

2.2 Individuazione delle aree aziendali esposte al rischio

I presidi di controllo sono stati definiti allo scopo di neutralizzare – e, laddove impossibile, minimizzare – il rischio di colpa organizzativa della Società.

Il risultato di tali attività conduce alla definizione di Protocolli rivolti alla prevenzione di specifici fattori di rischio.

Naturalmente, i Protocolli 231 elaborati in relazione ai singoli processi aziendali esaminati costituiscono parte integrante del Modello.

Nella loro formulazione si è ritenuto opportuno:

- a) evidenziare la singola area operativa di rischio, in base alle fattispecie di reato considerate dal Decreto 231 e all'identificazione, al loro interno, delle sole attività e processi sensibili per i quali si è accertata l'esistenza di rischi concreti di comportamenti illeciti;
- b) selezionare solamente **le fattispecie di reati e di illeciti amministrativi per cui si è riscontrata una propensione al rischio di accadimento nell'ambito dell'attività di SIGGEO S.R.L.**, ordinate e classificate in base a una matrice di probabilità dell'evento, con riserva di provvedere in seguito ad un continuo aggiornamento del Modello sulla base degli accadimenti accertati;
- c) emanare regole e linee applicative (strumenti e presidi), secondo le tecniche riconducibili alla *better regulation*, dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di SIGGEO S.R.L. in relazione ai reati da prevenire.

I Protocolli sia per metodi e tecniche di redazione sia per struttura:

- si integrano con i processi aziendali e le procedure interne, dettando un insieme di criteri, regole e strumenti atti a prevenire la commissione dei reati e degli illeciti

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto 231;

- o ispirano l'attività delle eventuali Società controllate;
- o precisano i presidi organizzativi e comportamentali di diffusa applicabilità, in grado di costituire un argine efficace all'irregolarità dei processi decisorii e alle forme di illiceità nella gestione, che sono fonte di responsabilità ai sensi del Decreto 231.

I Protocolli contengono accorgimenti specifici, fatti di regole interne ed etiche, nonché di strumenti informatici, operativi e di controllo, che sono adottati come rafforzativo delle procedure e dei processi ordinari in vigore.

L'insieme dei Protocolli deve essere rispettato da tutti i Destinatari, specie allorché si:

- a) incorra, anche inconsapevolmente, in una situazione a rischio da prevenire nell'esercizio dell'attività societaria;
- b) impone una maggiore prudenza nella gestione a motivo della natura pubblica o di ente politico della controparte;
- c) richiede una misurazione e valutazione della rischiosità insita nelle transazioni economico-finanziarie.

2.3 Comunicazione e formazione sul Modello

Al fine di un'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico, SISGEO S.R.L. **assicura una corretta divulgazione dei contenuti** dei documenti che compongono il Modello.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e di promuovere e elaborare interventi di

comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle norme etiche e delle disposizioni interne.

Gli aggiornamenti e gli eventuali adeguamenti del Modello sono predisposti di concerto con l'Organismo di Vigilanza e diffusi ai Destinatari mediante apposite comunicazioni.

L'adozione del presente Modello – in linea con quanto è avvenuto con il Codice Etico– viene comunicata a tutte le risorse presenti in SISGEO S.R.L.

Il Modello ed il Codice Etico sono comunque disponibili, anche su supporto cartaceo, presso la Direzione.

Dell'avvenuta comunicazione interna viene conservata traccia documentale agli atti di SISGEO S.R.L.

2.3.1. Destinatari del Modello

Destinatari del presente Modello - cioè l'insieme dei soggetti che sono tenuti al rispetto delle regole e dei principi ivi previsti – sono tutti coloro che, a qualunque titolo, operano per conto o nell'interesse di SISGEO S.R.L., inclusi: componenti degli Organi della Società; qualsiasi altro Soggetto Apicale; dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo; consulenti, professionisti e fornitori di beni e servizi; ogni altra controparte che intrattenga con SISGEO S.R.L. rapporti contrattualmente regolati.

2.3.2. Diffusione del Modello

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

Ogni **dipendente e collaboratore è tenuto a:**

- a) **acquisire consapevolezza** dei contenuti del Modello;
- b) **conoscere le modalità operative** con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, **segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.**

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, SISGEO S.R.L. promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con un livello di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto 231 e che tenga conto delle reali mansioni espletate all'interno dell'Impresa.

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed il Codice Etico, anche sul sito internet aziendale nonché all'interno della propria pagina personale all'interno della quale sono altresì caricati i documenti che riguardano lo svolgimento del rapporto di lavoro (ad es. buste paga). I medesimi strumenti sono utilizzati anche per informare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Ai nuovi dipendenti viene consegnato, all'atto dell'instaurazione del rapporto, una copia del Modello e viene fatta sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Ai componenti degli Organi Sociali di SISGEO S.R.L. vengono applicate le medesime modalità di diffusione del Modello previste per tutti i dipendenti e collaboratori.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti che intrattengano con SISGEO S.R.L.

rapporti contrattualmente regolati. A tali soggetti viene resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico e fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti la presa visione di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti (cfr. Clausola contrattuale allegata).

2.3.3. La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere i contenuti delle prescrizioni del Decreto 231 e del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, delle responsabilità assegnate e del livello di rischio dell'area in cui operano.

L'attività formativa può essere alternativamente o cumulativamente erogata attraverso le seguenti modalità: a) *sessioni in aula*: con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento; b) *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla parte generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento/implementazione del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

L'Organismo di Vigilanza, per il tramite delle preposte funzioni, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

È facoltà della Società distribuire materiale che, in sintesi, evidenzia lo scopo del Modello ed i principali aspetti operativi, richiamando l'attenzione sull'importanza che la sua osservanza assume nell'esecuzione di ogni attività all'interno dell'impresa.

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

2.4. Il sistema sanzionatorio

Elemento essenziale per il funzionamento del presente Modello è il sistema sanzionatorio dei comportamenti e delle attività contrastanti con le indicazioni e le condotte prescritte e raccomandate.

Il sistema sanzionatorio prevede una differenziazione per fattispecie e ruolo dei soggetti interessati:

- Lavoratori Dipendenti a tempo indeterminato, tempo determinato e comunque equiparabili (esclusi i Dirigenti): SISGEO S.R.L. **provvede a mantenere aggiornato il "sistema disciplinare" estendendo le vigenti sanzioni** anche ai casi di violazione delle disposizioni introdotte dal Decreto 231 e di quanto previsto dal Modello.
- Dirigenti: SISGEO S.R.L. **provvede ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che preveda la sanzionabilità di condotte contrastanti** con le norme di cui al Decreto 231 e con il Modello.
- Consiglieri di Amministrazione e Revisore Legale: è richiesta, al momento dell'accettazione del mandato, **la sottoscrizione ed adesione al Modello adottato da SISGEO S.R.L., con la previsione che, in caso di violazione dello stesso, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione per le necessarie iniziative** sulla base delle norme vigenti.
- Professionisti, fornitori: nei relativi contratti deve essere inserito un esplicito riferimento alla scelta effettuata da SISGEO S.R.L. in merito alla *compliance* al Decreto 231 e all'obbligo di rispettare le Linee di condotta enunciate nel Codice Etico e dal Modello.

L'articolazione delle misure sanzionatorie è precisata all'interno dell'Allegato 2 del presente Modello (Sistema Disciplinare).

2.5. Aggiornamento del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231, **il compito di curare l'aggiornamento del Modello spetta all'Organismo di Vigilanza.**

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte da SISGEO S.R.L. – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle carenze riscontrate.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia; identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto organizzativo, amministrativo o contabile della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; emanazione e modifica di linee guida da parte dell'Associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del Decreto 231 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201; commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti

da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello; riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Salvo che ritenga di agire diversamente, il Consiglio di Amministrazione **affida la revisione del modello ad un Gruppo di Revisione del Modello (GRM)** del quale possono essere chiamati a far parte le principali funzioni aziendali e/o componenti dell'organo di gestione e controllo. Ai lavori del GRM partecipa inoltre l'Organismo di Vigilanza.

Al termine del proprio lavoro, il GRM sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno di SISGEO S.R.L.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati. L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Inquadramento

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e

l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nonché di specifico *budget* del quale possa disporre in modo autonomo.

Il Consiglio di Amministrazione approva la formale adozione del Modello ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto 231 e, contestualmente, nomina i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, determina la durata dell'incarico ed il relativo compenso previsto a favore dell'Organismo di Vigilanza. In difetto di determinazione espressa della durata, l'incarico ha durata pari a tre esercizi e, a ciascuna scadenza, è (anche tacitamente) rinnovabile senza limite di incarichi e/o di durata massima.

L'Organismo di Vigilanza deve rispondere ai seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza, in quanto soggetto che riporta direttamente ai vertici aziendali e garante di imparzialità nel vigilare sulle prescrizioni del Modello;
- professionalità, poiché i suoi componenti devono essere dotati di strumenti e competenze tecniche che permettano di svolgere efficacemente la funzione assegnata;
- continuità di azione, per poter garantire la costante ed effettiva attività di monitoraggio sul Modello.

SISGEO S.R.L., nel rispetto della normativa vigente e nell'esercizio di un potere discrezionale in materia, istituisce un Organismo di Vigilanza monocratico.

È rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

L'Organismo di Vigilanza, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, attraverso l'emanazione di un proprio Regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

Su ogni aspetto inerente ai rapporti intercorrenti tra l'Organismo di Vigilanza e SISGEO S.R.L. è competente a deliberare esclusivamente il Consiglio di Amministrazione, in quanto referente dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di interruzione del rapporto con l'Organismo – che SISGEO S.R.L. subordina espressamente al verificarsi di una giusta causa - è data adeguata informazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

Con riferimento alle cause di ineleggibilità e incompatibilità si evidenzia che:

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né devono essere legati alla stessa da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse, ad esclusione del rapporto di lavoro dipendente;
- non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza: (a) coloro nei cui confronti sia stata esercitata l'azione penale o sia stata adottata una misura restrittiva della libertà personale per uno dei reati previsti dal Decreto 231 ed il procedimento sia in corso; (b) coloro i quali abbiano riportato una sentenza di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal suddetto Decreto.

Qualora i componenti dell'Organismo di Vigilanza incorrano in una delle suddette situazioni di incompatibilità, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta

situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione revoca il mandato.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare il componente dell'Organismo di Vigilanza, qualora si verifichi una giusta causa di revoca tra cui, in via esemplificativa e non esaustiva:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità di svolgere il suo mandato per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza o a qualcuno dei suoi componenti, di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza irrevocabile di condanna di SISGEO S.R.L. ai sensi del Decreto 231, ovvero un procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti, il c.d. patteggiamento, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231;
- una sentenza di condanna irrevocabile, a carico di un componente dell'Organismo di Vigilanza, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

A tal fine l'Organismo di Vigilanza è tenuto a informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione del verificarsi di ciascuna causa di revoca.

Resta inteso che, ove applicabili, le suddette cause di revoca valgono anche come cause di ineleggibilità o decadenza. Inoltre, la perdita del requisito di indipendenza o di onorabilità così come l'esistenza di un conflitto di interesse permanente, valgono quale giusta causa di revoca/decadenza.

Ciascun componente dell'Organismo potrà rinunciare al mandato con un preavviso, salvo giusta causa, di sessanta giorni. In tal caso il Consiglio di Amministrazione provvederà in tempo utile alla sua sostituzione.

3.2. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare in generale:

- o sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva idoneità dello stesso a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231;
- o sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito;
- o sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alla mutata organizzazione aziendale ovvero all'introduzione di nuovi Reati Presupposto e/o di modifiche normative aventi impatti sull'operatività aziendale. A tale proposito, compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il *follow-up*, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

La responsabilità ultima dell'adozione di Modello resta comunque in capo al Consiglio d'Amministrazione.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati l'Organismo di Vigilanza dovrà, in un'ottica operativa, **svolgere i seguenti specifici compiti**:

- o con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza dovrà:
 - condurre **ricognizioni dell'attività aziendale** ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale;
 - **aggiornare le attività nelle aree sensibili** avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
 - **verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative** adottate per l'attuazione del Modello avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti;
- o con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi contenuti del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza o messe a sua disposizione;
 - in ogni caso, effettuare periodicamente verifiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
 - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

	PARTE GENERALE	
	Rev. 0	

o con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio dovrà:

– sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto 231 e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività degli stessi;

– in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione: i) le proposte di adeguamento del Modello; ii) le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello (predisposizione di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);

– verificare periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;

Inoltre, ogni variazione dell'Organigramma e/o del mansionario e/o del sistema delle deleghe e procure dovrà essere oggetto di valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di SISGEO S.R.L. al fine di definire se vi sia o meno un'incidenza sostanziale sul Modello. Nel caso, l'Organismo di Vigilanza dovrà proporre al Consiglio di Amministrazione le opportune o necessarie modifiche ed integrazioni.

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza **deve disporre di un budget** messo a disposizione dal Consiglio di Amministrazione, con il solo obbligo di rendiconto.

L'Organismo di Vigilanza nell'espletamento dei suoi compiti ha la facoltà di avvalersi dell'ausilio delle strutture aziendali interne. Peraltro, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza predispone autonomamente un Regolamento delle proprie attività.

3.3. Verifiche

Il presente Modello è soggetto, tra le altre, alle seguenti verifiche, che vengono condotte da SISGEO S.R.L. con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti:

- o verifiche di atti: l'Organismo di Vigilanza procede semestralmente alla verifica dei principali atti societari (delibere, modifiche allo statuto, bilanci e relative relazioni) e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da SISGEO S.R.L. in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti;
- o verifiche delle procedure: l'Organismo di Vigilanza procede alla costante verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Semestralmente, esso valuta, nel loro complesso, tutte le segnalazioni ricevute, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo di Vigilanza di SISGEO S.R.L. illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti nella propria relazione al Consiglio di Amministrazione.



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

-1-

CODICE ETICO

Rev. n.	Data	Motivo	Stesura	Approvazione
00	11/05/2023	Approvazione	GRM	CDA

	CODICE ETICO	
	Rev. 0	

INDICE

1. PRINCIPI GENERALI

2. ETICA

Corruzione e pagamenti illeciti
Prevenzione del riciclaggio di denaro
Leggi su embargo e controllo delle esportazioni
Concorrenza

3. ORGANIZZAZIONE INTERNA E RAPPORTI DI LAVORO

Situazioni di interesse personale e/o di terzi
Confidenzialità e protezione dei dati personali
Lavoro minorile e lavoro forzato
Libertà di associazione
Pari opportunità
Comportamenti lesivi della dignità delle persone
Ambiente di lavoro
Beni aziendali

4. SALUTE E SICUREZZA

5. CONTABILITÀ E CONTROLLO INTERNO

6. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

	CODICE ETICO	
	Rev. 0	

1. PRINCIPI GENERALI

SISGEO S.R.L. progetta e produce una vasta gamma di strumenti per il monitoraggio geotecnico e strutturale, tra cui piezometri, inclinometri, tiltmetri, estensimetri, fessurimetri e misuratori di giunti, celle di pressione, celle di carico, assestimetri, barrette estensimetriche, pendoli, centraline di lettura e datalogge

La Società è impegnata quotidianamente nel raggiungimento della propria *mission* di perseguire la massima soddisfazione dei propri clienti nel rispetto delle norme di legge.

Il presente Codice Etico intende descrivere i principi di comportamento che la società si impegna ad osservare in ogni fase della propria attività, al fine di tutelare valori ritenuti essenziali nello svolgimento dell'attività di impresa, inclusi i principi contenuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU, nelle principali Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.) e nelle Linee Guida dell'OCSE.

Tutti i soggetti in posizione apicale, i dipendenti e i consulenti esterni e fornitori della società sono tenuti a rispettare i seguenti principi, non intendendo SISGEO S.R.L. né instaurare né proseguire rapporti con coloro che rifiutino di rispettare i principi del Codice Etico.

2. ETICA

Nello svolgimento degli affari, la condotta dei destinatari del presente Codice Etico deve risultare coerente con i seguenti principi:

Divieto assoluto di compimento di atti di corruzione

A tutti i destinatari è tassativamente vietato, direttamente o indirettamente, accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altre utilità (inclusi regali o doni, ad

eccezione di oggetti commerciali di modico valore economico, comunque inferiore ad euro 100,00).

Prevenzione del riciclaggio di denaro

I destinatari del Codice Etico si astengono, senza eccezioni, da attività che implichino, anche soltanto a livello di rischio, l'accettazione o il trattamento di introiti derivanti dalla perpetrazione di reati e verificano tutte le informazioni disponibili, anche di carattere finanziario, prima di intrattenere rapporti con utenti e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività.

Leggi su embargo e controllo delle esportazioni

I destinatari si impegnano a garantire che le attività aziendali vengano svolte in modo tale da non violare le leggi nazionali o internazionali di embargo e controllo delle esportazioni applicabili e vigenti nei Paesi nei quali la società opera.

Concorrenza

I destinatari si impegnano a rispettare pienamente le norme di legge in materia di concorrenza e protezione dei diritti di proprietà intellettuale.

3. ORGANIZZAZIONE INTERNA E RAPPORTI DI LAVORO

La condotta dei destinatari del presente Codice Etico deve risultare coerente anche con i seguenti principi:

Situazioni di interesse personale e/o di terzi

Tutte le decisioni prese per conto della società devono essere assunte nel migliore interesse per la società. Pertanto, amministratori, dipendenti e altri soggetti destinatari del Codice devono astenersi dal compiere atti in relazione ai quali siano portatori di un interesse proprio o di terzi, salvo che tale

	CODICE ETICO	
	Rev. 0	

conflitto sia dagli stessi segnalato preventivamente e il compimento dell'atto comunque autorizzato.

Confidenzialità e protezione dei dati personali

Tutti i destinatari del Codice Etico, anche dopo la cessazione del rapporto con la società, non devono rivelare a terzi informazioni e/o dati di cui siano venuti in possesso nell'espletamento della propria funzione aziendale, salvo preventiva autorizzazione della funzione gerarchicamente sovraordinata.

Tutti i soggetti autorizzati al/incaricati del trattamento dei dati personali osservano i principi del Regolamento 679/2016 e del d.lgs. 196/2003 attenendosi alle istruzioni impartite dalla società nel proprio Modello di protezione dei dati personali.

Lavoro minorile e lavoro forzato

La società non impiega alcuna forma di lavoro forzato, lavoro obbligatorio o lavoro minorile né impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative vigenti, astenendosi dall'iniziare o proseguire rapporti con fornitori che non si uniformino a tale principio.

Libertà di associazione

I dipendenti della società sono liberi di iscriversi a un sindacato, esercitando il proprio diritto ad essere rappresentati in conformità alle vigenti normative ed ai contratti collettivi. Quando la società intraprende negoziazioni con tali rappresentanti, le sue azioni e la sua condotta sono mirate a un approccio e a una relazione di tipo costruttivo.

Pari opportunità

La società si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, per razza, genere, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione o convinzioni personali.

Comportamenti lesivi della dignità della persona

È vietato qualsiasi comportamento che abbia l'effetto di violare la dignità della persona sia all'interno sia all'esterno dell'ambiente di lavoro.

Ambiente di lavoro

Tutti i dipendenti devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro collaborativo nel quale sia rispettata la dignità di ciascun individuo.

In particolare, tutti i dipendenti della società:

- 1) non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;
- 2) rispettano il divieto di fumo;
- 3) evitano comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

Beni

Tutti gli amministratori, i manager e gli altri dipendenti della società devono usare i beni e le risorse cui hanno accesso o che sono in loro custodia in modo efficiente, esclusivamente al fine di realizzare gli obiettivi e le finalità aziendali della società e sono inoltre tenuti a utilizzare tali beni con modalità idonee a proteggerne il valore.

4. SALUTE E SICUREZZA

La società riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale dei dipendenti.

Tutte le decisioni prese dalla società devono rispettare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

I dipendenti devono considerarsi personalmente responsabili e adottare le misure preventive stabilite dalla società per la tutela della loro salute e sicurezza comunicate mediante specifiche direttive, istruzioni, formazione e informazione. Ciascun dipendente è responsabile della gestione adeguata della sicurezza e non deve esporre sé stesso o altri lavoratori a pericoli che possono causare lesioni o recare danno a loro stessi.

	CODICE ETICO	
	Rev. 0	

5. CONTABILITÀ E CONTROLLO INTERNO

La società opera con la massima trasparenza allo scopo di:

- garantire che tutte le operazioni siano autorizzate, verificabili, legittime ed eseguite tempestivamente, accuratamente registrate e contabilizzate e opportunamente documentate in conformità con i principi contabili applicabili e le migliori prassi;
- elaborare tempestivamente rendiconti finanziari periodici completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili;
- sensibilizzare e informare i propri dipendenti circa l'esistenza, gli scopi e l'importanza del controllo interno;
- identificare, analizzare e gestire con diligenza professionale i rischi imprenditoriali connessi a tutte le attività della società;
- assicurare che decisioni su temi finanziari, fiscali e contabili siano prese a un livello decisionale adeguato e nel pieno rispetto delle leggi vigenti.

La società ritiene di fondamentale importanza per il proprio successo la trasparenza nelle modalità di registrazione contabile delle singole operazioni.

L'irregolare tenuta dei libri contabili costituisce una violazione del Codice Etico. È quindi fatto divieto a tutti i dipendenti di adottare comportamenti o dar luogo a omissioni che possano condurre a informazioni inaccurate o incomplete, comprendendo:

- la registrazione di operazioni fittizie;
- l'errata registrazione di operazioni o non sufficientemente documentata;
- la mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità o obbligazioni della società.

Tutti i destinatari ai quali è richiesto di collaborare alla preparazione e presentazione di documenti destinati alle autorità di vigilanza o al pubblico assicurano, per quanto di loro competenza, che detti documenti siano

completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

6. OSSERVANZA DEL CODICE ETICO

La società esige una rigorosa osservanza delle disposizioni del Codice. Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice è perciò trattata con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie.

Pertanto, tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a:

- leggere e comprendere il Codice e, se necessario, seguire corsi di formazione;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere SISGEO S.R.L. o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione;
- segnalare tempestivamente e in buona fede eventuali violazioni;
- uniformarsi a tutte le disposizioni interne, introdotte dalla società allo scopo di osservare il Codice o individuare eventuali violazioni dello stesso;
- cooperare pienamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice, mantenendo la più stretta riservatezza circa l'esistenza di dette indagini e partecipare attivamente, ove richiesto, alle attività di *audit* sul funzionamento del Codice.

Tutti i superiori gerarchici devono segnalare ogni caso di mancata osservanza del Codice e hanno la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato in buona fede la segnalazione di violazioni del Codice e di adottare e applicare, misure sanzionatorie commisurate alla violazione commessa e sufficienti a costituire un effetto deterrente.

