



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E  
DI GESTIONE DI  
SAER ELETTROPOMPE S.p.A.  
EX D.LGS. 231/01**

**Parte Generale**

## **TABELLA MODIFICHE E REVISIONI**

<b>Rev.</b>	<b>Motivo</b>	<b>Data</b>
00	Prima stesura e adozione del modello	23/05/25

# **INDICE**

## **GLOSSARIO**

### **1. INTRODUZIONE**

- 1.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti
- 1.2. Le sanzioni del D.lgs. 231/01
- 1.3. Condizione esimente della Responsabilità amministrativa
- 1.4. I reati commessi all'Ester
- 1.5. Delitti tentati
- 1.6. Linee Guida di Confindustria
- 1.7. L'attuazione del D.Lgs. 231/01 da parte di SAER ELETTROPOMPE S.p.A.
- 1.8. Obiettivi del Modello di organizzazione e Gestione

### **2. DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

- 3.1. Struttura
- 3.2. Parte Generale
- 3.3. Parti Speciali e Codice Etico

### **4. SISTEMA DISCIPLINARE: MECCANISMI SANZIONATORI**

- 4.1 Violazione del Modello di Organizzazione e Gestione
- 4.2 Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo
- 4.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti
- 4.4 Sanzioni nei confronti di soggetti terzi
- 4.5 Sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale
- 4.6 Sanzioni nei confronti dei membri dell'ODV

### **5. METODOLOGIA DI PROGETTAZIONE DEL MODELLO**

- 5.1. Mappatura dei rischi e identificazione dei processi sensibili

### **6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)**

- 6.1. Identificazione dell'Organismo
- 6.2. Prerogative dell'ODV
- 6.3. Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità
- 6.4. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno
- 6.5. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza
- 6.6. Funzioni e poteri dell'ODV
- 6.7. Coordinamento del sistema di controllo

### **7. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI**

- 7.1. Obblighi informativi nei confronti dell'ODV
- 7.2. Il Whistleblowing

### **8. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO NELLA SOCIETÀ**

- 8.1. Formazione del Personale

8.2. Informazione dei collaboratori esterni e dei partner

## **9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

ALLEGATO I: Elenco Reati Presupposto

ALLEGATO II: Organigramma

## GLOSSARIO

<b>Attività sensibile:</b>	Processo/attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto e dalla L. 190/2012; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati contemplati dal Decreto e dalla L. 190/2012 anche in concorso con altri Enti
<b>Attività strumentali</b>	Attività attraverso la quale è possibile commettere un reato di corruzione/concussione
<b>Autorità:</b>	Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni locali, nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, "Garante della privacy" e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere
<b>C.d.A.:</b>	Consiglio di Amministrazione
<b>CCNL:</b>	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
<b>D.lgs. 231/01 o Decreto:</b>	Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni
<b>Linee Guida di Confindustria</b>	Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex. D.lgs. 213/2001 approvate da Confindustria a giugno 2021
<b>Modello 231:</b>	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D.lgs. 231/01 esteso nell'ambito di applicazione ai reati previsti dalla L. 190/2012
<b>Organi sociali</b>	I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di SAER ELETTROPOMPE S.p.A.
<b>Settore</b>	Settori economici ove opera il Gruppo SAER ELETTROPOMPE S.p.A.
<b>Soggetti apicali:</b>	Le 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale (art. 5, comma 1, lettera a) del D.lgs. n. 231/01).

<b>Sottoposti:</b>	Le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D.lgs. 231/01)
<b>Statuto</b>	Lo statuto di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. approvato dall'Assemblea della Società in data 21.03.2024
<b>Destinatari:</b>	Soggetti apicali e Sottoposti e collaboratori
<b>Ente:</b>	Soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica
<b>Organo Dirigente:</b>	Vedi Soggetti apicali
<b>Organismo di Vigilanza:</b>	L'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D.lgs. 231/01, e di curarne l'aggiornamento
<b>P.A.</b>	La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio
<b>Partner</b>	controparti contrattuali di SAER ELETTROPOMPE S.p.A., quali ad esempio fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea di impresa, joint venture, consorzi ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei Processi Sensibili
<b>Processi Sensibili</b>	attività di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati
<b>Protocolli:</b>	Insieme delle procedure aziendali atte a disciplinare uno specifico processo
<b>Reati o Reati Presupposto:</b>	I reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.lgs. 231/01 e della L. 190/2012
<b>Sistema Disciplinare:</b>	Insieme delle misure sanzionatorie applicabili, anche, in caso di violazione del Modello 231
<b>Whistleblowing</b>	Prassi e procedure che costituiscono la gestione delle segnalazioni di condotte illecite che assicurano la tutela e la riservatezza del segnalante

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune Convenzioni Internazionali cui l'Italia ha aderito (*la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, *la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e *la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali) ha portato all'approvazione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, intitolato *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* entrata in vigore il 4 luglio 2004 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcuni reati (espressamente indicati dagli artt. 24 e ss. – cfr. *Allegato I*) commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti medesimi da soggetti che, anche di fatto, ne esercitino la gestione o il controllo, ovvero da loro sottoposti.

Le norme ivi contenute identificano come soggetti attivi del reato 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. soggetti apicali) e, infine, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. soggetti sottoposti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. In particolare, si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

Il Decreto nel suo testo originario contemplava esclusivamente una serie di reati contro la Pubblica Amministrazione. A seguito di numerosi interventi normativi che negli anni ne hanno integrato i contenuti e l'ampiezza applicativa, al momento il Decreto prevede la responsabilità dell'Ente anche per altre tipologie di illecito, quali ad esempio i reati societari, i reati informatici, i reati inerenti la sicurezza, i reati ambientali, i reati relativi alla corruzione tra privati, reati tributari e contrabbando (cfr. *Allegato I*)

La responsabilità amministrativa dell'Ente si fonda su una **colpa di organizzazione**: l'Ente è ritenuto, cioè, corresponsabile del reato del suo esponente se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti (per esempio, la contrattazione con la pubblica amministrazione).

L'Ente, infatti, può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto funzionalmente collegato all'impresa, non ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi.

Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal Decreto 231 espone l'Ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

Il D.lgs. 231/01 coinvolge, infatti, nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che ne abbiano tratto un vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto alle singole tipologie di reato a cui si applica la disciplina in esame, si rinvia alla più ampia trattazione contenuta nell'*Allegato 1* del presente Modello.

### **1.2. Le sanzioni del D.lgs. 231/01**

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'Ente appartiene al giudice penale il quale la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale.

L'accertamento della responsabilità amministrativa dell'Ente da parte del giudice penale può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'Ente stesso, quali:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

#### **a) Sanzioni pecuniarie**

È sempre applicata quando il giudice ritenga l'Ente responsabile. Viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" (in numero non inferiori a cento e non superiore a mille) ciascuna di valore tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37. La sanzione pecuniaria, pertanto, oscilla tra un minimo di Euro 25.823 ed un massimo di Euro 1.549.370 (eccetto per i reati societari le cui sanzioni pecuniarie sono raddoppiate in base a quanto previsto dalla Legge sul Risparmio 262/2005, art. 39, comma 5). Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'eventuale attività svolta dallo stesso per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

## b) Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'Ente, quali:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali misure possono essere applicate all'Ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un Ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'Ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive non si applicano (art. 17 D. Lgs 231/01), ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado l'Ente ha:

- risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In ogni caso le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'art. 1 Decreto Legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## c) Confisca

Consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, anche in forma per equivalente (confiscando, cioè, una somma di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondenti al prezzo o profitto del reato).

d) Pubblicazione della sentenza

Consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna (per intero o per estratto e a spese dell'Ente) su uno o più giornali indicati dal Giudice nonché mediante affissione nel Comune in cui l'Ente ha la propria sede principale. La pubblicazione della sentenza può essere disposta dal Giudice quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

### **1.3. Condizione esimente della Responsabilità amministrativa**

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'Ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "ODV");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'Ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'Ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere al fine di prevenire la commissione di reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano 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 di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'ODV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato e che sussistano le condizioni di cui all'art 6, comma 1, del D.lgs. 231/01.

In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, sulla base delle indicazioni della dottrina e giurisprudenza, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

#### **1.4. I Reati Commessi all'Estero**

In forza dell'articolo 4 del Decreto 231/01, l'Ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Pertanto, l'Ente è perseguitabile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (Enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (Enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'Ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato 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 od omissione".

#### **1.5. Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti presupposto indicati negli articoli da 24 a 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/01 (ad esclusione dei reati colposi) e dall'art. 10 della Legge 146/2006, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### 1.6. Linee Guida di Confindustria

SAER ELETTROPOMPE S.P.A. è associata alla Associazione di settore “Assopompe”, appartenente al sistema di Confindustria.

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.231/01), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La società aderisce alla Associazione di settore “Assopompe”, appartenente al sistema di Confindustria, che ha emanato nel giugno 2021 una versione aggiornata delle proprie “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”

Il Ministero di Grazia e Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l’aggiornamento effettuato sia da considerarsi “complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall’Art. 6 del Decreto”

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell’ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Lineamenti della responsabilità da reato dell’Ente
- Individuazione dei rischi e protocolli
- Codice etico o di comportamento e sistema disciplinare
- L’organismo di vigilanza
- La responsabilità da reato nei gruppi di imprese
- Modelli organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall’Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale

Tali linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese vengono comunque indicate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile.

### 1.7. L’attuazione del D.Lgs. 231/01 da parte di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. *Descrizione della Società*

---

SAER ELETTROPOMPE S.P.A. (nel presente Modello definita anche semplicemente "SAER ELETTROPOMPE"), ha la sede legale presso lo stabilimento sito in Guastalla (RE), Via Circonvallazione n. 22.

SAER ELETTROPOMPE S.P.A. è specializzata, in via principale, nella produzione, commercio in Italia ed all'estero e la riparazione di elettropompe centrifughe, elettropompe sommerse e ogni altro tipo di pompa in genere, autoclavi, parti di pompe, motori elettrici di superficie e sommersi e loro riparazione.

La Società potrà anche far produrre presso terze imprese, in parte o per intero, gli articoli tecnici sopraindicati. Nell'esercizio della propria attività potrà prendere in affitto e gestire o dare in affitto stabilimenti per la produzione di pompe e articoli affini e potrà inoltre commercializzare tutti gli articoli tecnici affini annessi alle elettropompe centrifughe e sommerse.

Oltre alla Sede legale vi sono Stabilimenti produttivi in:

Guastalla (RE), Via Parma n.8;

frazione San Giacomo di Guastalla (RE), Via Luciano Lama n. 2 e  
e in Guastalla (RE) Via A. Volta n. 2

Sono presenti, inoltre, magazzini in:

- Guastalla (RE), Via Togliatti n. 6;
- Luzzara (RE), Via Togliatti n. 1
- Luzzara (RE), Via Savi n. 6;
- Dosolo (MN), Via Provinciale Sud n. 2;
- Dosolo (MN), Via Provinciale n. 72;
- Dosolo (MN), Via Provinciale Nord n. 4;

e depositi in

- Guastalla (RE), Via G. Agnelli – S. Giacomo n.7;
- Dosolo (MN), Via Provinciale n. 5,
- Dosolo (MN), Via Anselma n. 63

Vi è un'officina in Guastalla (RE), Via A. Volta n. 3

La Società è dotata della certificazione UNI EN ISO 9001:2015 – Sistemi di gestione per la qualità. I settori certificati sono:

- 18 – Macchine ed Apparecchiature;
- 19 – Apparecchiature elettriche ed ottiche
- 29 – Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione Autoveicoli, Motociclette e prodotti per la persona e la casa, con il numero certificato 50 100 3317, in prima emissione 9.10.2003 e successivi aggiornamenti periodici, emesso da TUV ITALIA, schema di accreditamento SGQ.

In virtù dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e

dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un apposito Modello di organizzazione e gestione. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello (al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di SAER ELETTROPOMPE S.P.A. , affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, conformi alle leggi e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto. Il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure adottato da SAER ELETTROPOMPE è parte integrante del sistema di controllo interno e intende costituire, nell'ottica del Modello, un efficace presidio alla prevenzione dei reati richiamati dal Decreto.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

a) è responsabilità dell'Organo Amministrativo accertarsi che tutti i propri collaboratori, che rappresentano la Società anche in modo informale verso i terzi siano dotati di idonei poteri di rappresentanza legale oppure, in alternativa, di delega scritta;

b) l'eventuale delega deve contenere:

- (i) il delegante (soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente)
- (ii) nominativo e compiti del delegato, coerenti con la posizione ricoperta dallo stesso;
- (iii) ambito di applicazione della delega (es. progetto, durata, prodotto, etc.)
- (iv) data di emissione;
- (v) firma del delegante.

Il sistema delle Deleghe delle procure deve costituire:

- uno strumento di gestione per il compimento degli atti aventi rilevanza esterna o interna necessari al perseguitamento degli obiettivi che sia congruo con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti, attraverso la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti di SAER ELETTROPOMPE, aventi rilevanza esterna o interna alle persone fisiche che li hanno adottati.

In tale contesto SAER ELETTROPOMPE ha deciso di predisporre un sistema di deleghe/procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate, con la previsione di una puntuale indicazione di soglie quantitative di spesa e di un sistema di firme disgiunte o collegate al superamento delle soglie previste.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 231/01, il Consiglio di Amministrazione, nel varare il presente modello, ha nominato un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di

---

curarne l'aggiornamento.

Nella predisposizione del presente Modello, SAER ELETTROPOMPE S.P.A. si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria e ad esse intende uniformarsi anche nel caso di eventuali successive modifiche e integrazione.

Il Modello di organizzazione e gestione di SAER ELETTROPOMPE S.P.A. è stato varato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 maggio 2025.

Con riferimento ai “requisiti” individuati dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliati nelle Linee Guida, le attività che il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di adottare per la predisposizione del Modello 231 sono qui di seguito elencate:

- formalizzazione e diffusione all'interno della propria organizzazione dei principi etici cui la Società ha ispirato da sempre la propria attività;
- analisi ed individuazione dei processi “sensibili” aziendali, ovvero di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- individuazione di specifici e concreti protocolli (in essere) con riferimento ai processi sensibili e alle attività aziendali e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- individuazione delle strutture operative in grado di supportarne l'azione dell'ODV nominato, tra cui la definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 e dotate di idonea deterrenza;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto.

### **1.8. Obiettivi del Modello Organizzativo**

Gli obiettivi che il Modello Organizzativo di SAER ELETTROPOMPE S.p.A. intende conseguire attengono alle seguenti sfere:

- determinare nei destinatari del Modello, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni disciplinari ai sensi del presente Modello, di sanzioni penali applicabili nei loro stessi confronti dal giudice competente, nonché di poter determinare l'applicazione di sanzioni amministrative dipendenti da reato in capo alla Società;
- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/01, predisponendo un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente

in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi;

- garantire la correttezza dei comportamenti dell'azienda e delle persone che la rappresentano, nel completo rispetto della normativa esterna e interna;
- rafforzare meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori atti a contrastare la commissione di reati;
- enfatizzare le scelte in materia di conformità, di etica, di trasparenza, di correttezza da sempre perseguitate da SAER ELETTROPOMPE S.p.A., con particolare riferimento alle specifiche finalità della Società nel suo contesto operativo.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali

## **2. DESTINATARI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01 sono tutti gli esponenti di SAER ELETTROPOMPE S.p.A.: il Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che, nell'ambito della Società, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione anche di fatto della stessa, tutti coloro che sono legati alla Società da un contratto di lavoro subordinato, coloro che cooperano e collaborano con essa – a vario titolo – nel perseguitamento dei suoi obiettivi e chiunque intrattenga con essa rapporti d'affari (collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti, nonché tutti partner commerciali).

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello di organizzazione e gestione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

## **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

---

La realizzazione di un Modello costituisce una “facoltà” per la Società e non un obbligo giuridico; la sua omessa adozione, pertanto, non è normativamente sanzionata.

Tuttavia, SAER ELETTROPOMPE S.p.A. – ravvisando l’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, dei dipendenti e di tutti coloro che prestano la propria attività in favore della Società - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’attuazione del Modello.

L’adozione del Modello, oltre a realizzare una possibile esimente di responsabilità amministrativa, persegue i seguenti obiettivi fondamentali:

- sensibilizzare e richiamare i Destinatari del Modello ad un comportamento corretto e all’osservanza della normativa interna ed esterna;
- prevenire efficacemente il compimento dei reati previsti dal Decreto;
- attuare nel concreto i valori dichiarati nel proprio Codice Etico.

Di conseguenza, sotto il profilo organizzativo, la Società ritiene che l’adozione del Modello possa coadiuvare anche il raggiungimento dei seguenti risultati:

- contribuire alla prevenzione della commissione di illeciti di diversa natura;
- aumentare l’efficacia e l’efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società;
- migliorare la competitività nel mercato nazionale ed internazionale;
- migliorare l’ambiente interno di lavoro.

In conclusione, il Modello permette alla Società sia di tutelare il proprio patrimonio sociale, evitando l’applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive, sia di realizzare una gestione organizzata della Società più consapevole ed improntata ai principi di corretta amministrazione, favorendo la realizzazione degli obiettivi di sviluppo economico.

### **3.1. Struttura**

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione si compone di una “*Parte Generale*” e di più “*Parti Speciali*”, redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in ragione delle attività svolte dalla Società.

Deve inoltre intendersi far parte del Modello di organizzazione e gestione anche il Codice Etico.

Il Codice Etico, regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che la società assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività.

Il Codice Etico ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per l’azienda i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs.n.231/01

Il Codice Etico, pertanto, non serve solo a diffondere all’interno della Società una cultura sensibile alla legalità e all’etica ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro

che hanno relazioni con la Società, preservando la stessa da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto medesimo (per fatti che, anche se apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/01, esso costituisce parte integrante del presente Modello.

Il Codice Etico e di Condotta contiene le regole di natura etica da osservare da parte di tutti i destinatari nell'ambito dell'esercizio delle attività aziendali.

In ragione di quanto precede, si precisa quindi:

1. il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma della Società, e suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, i dirigenti e gli amministratori;
2. i principi etici contenuti nel Codice Etico, afferenti ai temi trattati nella Parte Generale e nelle Parti Speciali del Modello, costituiscono le regole comportamentali di base per il legittimo esercizio delle attività aziendali.

Il presente Modello è un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. I lett. a del Decreto). Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, di curarne l'aggiornamento è stato affidato all'Organo di Vigilanza (ODV), Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

È peraltro riconosciuta al Consiglio di Amministrazione di SAER ELETTROPOMPE S.P.A. la facoltà di apportare al testo, mediante apposite delibere, eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, con l'inserimento di ulteriori Parti Speciali.

### **3.2. Parte Generale**

Il D.Lgs. 231/01 richiede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lettera a), che il Modello individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto. La Società, quindi, ha condotto una analisi delle attività aziendali e delle relative strutture organizzative allo specifico scopo di identificare le aree a rischio in cui possono essere commessi i reati previsi dal D.Lgs. 231/01, le possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato.

- *Individuazione e mappatura dei rischi*

Il D.Lgs. 231/01 richiede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

La Società, quindi, ha condotto un'analisi delle attività aziendali e delle relative strutture organizzative allo specifico scopo di identificare le aree a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/01, le possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. a) del D.Lgs 231/01, l'individuazione e la mappatura dei rischi consistono nell'analisi delle complessive attività aziendali e nell'individuazione delle fasi operative o decisionali che comportano una possibilità di commissione di atti illeciti.

La mappatura dei rischi è sottoposta ad una continuativa attività di controllo e revisione, anche in ragione dei mutamenti strutturali o di attività che SAER ELETTROPOMPE S.P.A. dovesse trovarsi ad affrontare.

- *Identificazione dei processi e delle aree di rischio*
- *Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo*
- *Articolazione di un sistema di controllo*

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) del D.Lgs 231/01, eseguita la mappatura del rischio è necessario prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente nelle aree di attività a rischio.

### **3.3. Parti Speciali e Codice Etico**

Le singole Parti Speciali del Modello stabiliscono le linee guida per le misure e le procedure (quali, per esempio, la separazione tra funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale a rischio, specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione le fasi maggiormente sensibili) in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione di reati.

Le Parti Speciali sono al momento:

Parte Speciale A	reati in danno alla Pubblica Amministrazione
Parte Speciale B	reati informatici e trattamento illecito di dati
Parte Speciale C	reati di criminalità organizzata
Parte Speciale D	reati contro l'industria e il commercio
Parte Speciale E	reati societari e corruzione tra privati
Parte Speciale F	reati con finalità di terrorismo e eversione all'ordine democratico
Parte Speciale G	reati contro la personalità individuale – reati per l'utilizzo di lavoratori

istigazione al	stranieri privi di permesso di soggiorno- reati di razzismo e alla xenofobia
Parte Speciale H	delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Parte Speciale I	reati commessi con la violazione di norme antinfortunistiche
Parte Speciale L	reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di Provenienza illecita e autoriciclaggio
Parte Speciale M	reato di induzione a rendere o non rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
Parte Speciale N	reati ambientali
Parte Speciale O	reati tributari
Parte Speciale P	reati di contrabbando
Parte Speciale Q	reati contro il patrimonio culturale
Parte Speciale R	delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, all'aggiornamento ed all'adeguamento del Modello sono emanate alle funzioni aziendali competenti, previa approvazione dell'Organo amministrativo.

Al di là delle descritte procedure, che operano *ex ante*, sono previste verifiche successive su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali (*controllo ex post*).

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati sono oggetto di continua rivalutazione al fine di proporre i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche necessarie.

- Esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- Esistenza e adeguatezza di procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività;
- Previsione di livelli autorizzati a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- Esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio;
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
- *Designazione dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza (ODV) provvede:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni delle misure e delle procedure predisposte in attuazione del presente Modello, da parte dei dirigenti e dei dipendenti della Società;

- alla proposizione al Consiglio di Amministrazione dell'adozione dei provvedimenti sanzionatori in caso di registrazione di difformità;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure;
- alla proposta del Consiglio di Amministrazione di tutte le modifiche necessarie.

L'organo opera in modo collegiale ed è del tutto autonomo e indipendente

- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post)

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs.n.231/01 non costituisce, per la Società, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo alle norme:

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere.

#### **4. SISTEMA DISCIPLINARE: MECCANISMI SANZIONATORI**

L'art. 6, comma 2 lett. e), individua uno degli elementi essenziali del Modello nell'esistenza di un *"sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) e dell'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente di cui all'art. 6 del Decreto.

Alla funzione essenzialmente preventiva del sistema disciplinare deve unirsi la gradualità delle sanzioni in ragione della gravità delle violazioni.

È necessario, dunque, che il Modello individui concretamente le misure disciplinari a cui ogni soggetto si espone in caso di inosservanza delle misure indicate nel Modello stesso, ricollegando a ciascuna violazione le sanzioni applicabili in una prospettiva di gravità crescente e di proporzionalità.

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.,), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale
- Eventuale recidiva

#### **4.1 Violazione del Modello di Organizzazione e Gestione**

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/01, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento

- di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari

Il provvedimento Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali “ è gestito nella procedura di controllo “P026 - Procedura whistleblowing” con relativa modulistica e istruzioni distribuite a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet.

La gestione della segnalazione delle violazioni con l'avvento del D.Lgs n.24 del 10 Marzo 2023, non è più di competenza dell'OdV ma di soggetti ben definiti nella procedura P026 nel caso di utilizzo di canali di segnalazioni interne.

Per le violazioni denunciate attraverso un canale di segnalazione esterna il gestore unico è l'ANAC.

#### **4.2. Sanzioni nei confronti dell'Organo Amministrativo**

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie

Per sanzioni riguardanti gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle

disposizioni normative nazionali” è compito dell'ANAC applicare al responsabile le dovute sanzioni amministrative pecuniarie

#### **4.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/01 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva)

In particolare, il tipo e l'Entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- Alle mansioni del lavoratore
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV

#### **4.4 Sanzioni nei confronti di soggetti terzi**

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs.n.231/01 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto

disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs.n.231/01

#### **4.5 Sanzioni nei confronti del Collegio Sindacale**

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice Etico) da parte del Collegio Sindacale, può comportare l'applicazione delle misure ritenute più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. In particolare, il collegio Sindacale è tenuto al rispetto del presente Modello nelle parti che lo riguardano, e dalla vigilanza sulle condotte rilevanti ai sensi del presente Modello rimesse al suo controllo *ex lege*.

In caso di violazione del Modello da parte del Collegio Sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione, il quale assumerà gli opportuni provvedimenti.

#### **4.6 Sanzioni nei confronti dei membri dell'O.d.V.**

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'O.d.V., gli altri componenti dell'O.d.V. ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informano immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

### **5. METODOLOGIA DI PROGETTAZIONE DEL MODELLO IN SAER ELETTROPOMPE S.p.A.**

#### **5.1. Mappatura dei rischi e identificazione dei processi sensibili**

La costruzione e l'adozione del Modello si è sviluppata secondo i seguenti steps procedurali:

*a) Identificazione delle attività sensibili – as is analysis:*

Analisi approfondita delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati 231, nonché le attività c.d. strumentali alla commissione dei reati stessi, con particolare riferimento ai reati di nuova e/o ultima introduzione e alle novità normative.

*b) Risk assesment: mappatura dei processi, delle attività, dell'organizzazione aziendale, analisi approfondita delle certificazioni esistenti e implementate:*

- Analisi approfondita delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati 231; si tratta dell'analisi di tutte le attività nel cui ambito possono essere direttamente commessi reati presupposto, nonché le attività c.d. strumentali alla commissione dei reati stessi, con particolare riferimento ai reati di nuova e/o ultima introduzione;

- Verifica approfondita dei processi coinvolti, del loro flusso di attività e la possibile “intersezione operativa” tra dette attività ed i reati presupposto in esse realizzabili - identificazione dei processi/attività “sensibili” (c.d. mappatura dei rischi);
- Verifica e individuazione dei Responsabili Interni dei processi a rischio reato;
- Definizione di una procedura volta allo sviluppo del dialogo e delle comunicazioni da e per l’ODV anche in relazione alla normativa sul Whistleblowing: vista l’importanza che tale tema riveste ai fini dell’efficacia e dell’effettività del Modello di Organizzazione e Gestione, è stata predisposta una procedura specifica sul tema dei flussi informativi da e verso l’ODV stesso, in modo che tutti possano disporre, al di là di quanto già previsto nel MOG, di un prospetto chiaro ed operativo circa le informazioni e i flussi che devono transitare da e verso l’ODV.

c) Identificazione delle attività a rischio

Allo scopo di delineare il profilo di rischio della Società sono state svolte le seguenti attività:

- analisi delle aree di attività di ciascuna Funzione aziendale, mediante interviste ai responsabili che partecipano, per le parti di rispettiva competenza, alla rilevazione e alle successive fasi di identificazione e valutazione del rischio;
- individuazione e mappatura delle attività aziendali “a rischio” di ciascuna Funzione sulla base dei Reati e identificazione dei “Key Officer”, ovvero le persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole Funzioni;
- analisi del profilo di rischio per ciascuna attività individuata, mediante l’identificazione dei Reati potenzialmente realizzabili e delle modalità di realizzazione delle condotte illecite, anche in concorso con altri soggetti interni o esterni;
- identificazione dei processi, operativi e di supporto, nell’ambito dei quali devono essere previsti i controlli a presidio delle fattispecie di rischio identificate.

d) Analisi dei presidi al rischio

- Per ciascuna delle Aree a rischio identificate, sono state esaminate le procedure operative e i controlli in essere. Sono state così evidenziate le aree di attività aziendale da sottoporre a monitoraggio, in quanto il loro svolgimento può costituire occasione di commissione dei Reati. Tale esame ha il duplice obiettivo di valutare l’idoneità delle procedure operative a prevenire, con riferimento alle attività a rischio, i Reati rilevanti ai sensi del Decreto e di individuare le eventuali carenze del sistema di controllo esistente.
- In particolare, l’attività di *assessment* ha comportato la conduzione delle seguenti tipologie di indagine:
  - analisi del sistema dei controlli in essere nei processi strumentali alla commissione dei Reati ipotizzati, con conseguente identificazione delle eventuali criticità nel disegno dei controlli esistenti e formulazione di relativi suggerimenti migliorativi;
  - analisi critica del sistema di controllo adottato, anche alla luce delle pronunce giurisprudenziali intervenute in materia. Pur a fronte della diversa funzione assolta dal Modello 231 e dal Piano rispetto al Codice etico, i documenti sono redatti secondo

---

principi e procedure comuni, al fine di creare un insieme di regole interne coerenti ed efficaci.

e) *Gap analysis e definizione dei “protocolli”*

Sulla base dei rischi individuati, è stata effettuata la mappatura e raccolta delle procedure e/o delle prassi aziendali in essere, con riferimento alle funzioni/processi a rischio individuati e tenuto conto della valutazione circa la loro adeguatezza quali misure atte a limitare (rendendoli “accettabili”) o evitare i rischi di commissione di reato, individuando le fasi carenti (analisi dei Gaps) o che necessitano comunque di adeguamento. Ciò costituisce la vera e propria base di partenza per la definizione dei “protocolli di controllo”.

f) *Definizione del sistema disciplinare*

La normativa in esame e la successiva giurisprudenza indicano il “sistema disciplinare” quale cardine fondamentale per la costruzione di un adeguato Modello di organizzazione e controllo. È stata effettuata, pertanto, un’analisi di dettaglio del sistema in essere, fornendo indicazioni in merito all’eventuale suo adeguamento agli standard richiesti dalla normativa. Il Sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello di organizzazione.

g) *Definizione di uno specifico piano formativo*

Come ribadito dalla giurisprudenza di merito, un’adeguata formazione – indirizzata a tutto il personale potenzialmente coinvolto, a vario titolo, nei “processi sensibili 231” – costituisce un elemento imprescindibile ai fini della “tenuta” di un Modello nell’ipotesi di un suo esame critico da parte del giudice penale.

SAER ELETTROPOMPE definisce puntualmente, anche seguito di aggiornamenti e revisioni del Modello, adeguati percorsi formativi, utilizzando anche strumenti di e-learning.

L’adozione del Modello da parte di SAER ELETTROPOMPE è attuata, inoltre, secondo i seguenti criteri:

- *Realizzazione e aggiornamento del Modello*

SAER ELETTROPOMPE ha realizzato e varato il presente Modello, e provvederà al suo tempestivo aggiornamento in base a qualsiasi esigenza che si verifichi nel tempo.

Il Modello è elaborato ed approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di SAER ELETTROPOMPE.

- *Attuazione del Modello e controllo e verifica della efficacia*

L’attuazione del Modello è rimessa alla responsabilità della Società: sarà compito specifico dell’ODV, verificare e controllare l’effettiva e idonea attuazione del medesimo in relazione alle attività aziendali svolte.

L’ODV di SAER ELETTROPOMPE darà impulso e coordinerà sul piano generale le attività di controllo in ordine all’applicazione del Modello stesso al fine assicurare al Modello una corretta e omogenea attuazione.

## 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

### 6.1. Identificazione dell'Organismo

L'ODV di SAER ELETTROPOMPE S.P.A. ha struttura collegiale ed è nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. Con la medesima delibera detto Organo nomina il Presidente tra i componenti dell'OdV, e determina le risorse umane e materiali (budget) delle quali l'OdV potrà disporre per esercitare la sua funzione.

L'ODV di SAER ELETTROPOMPE S.P.A. è composto da 2 (due) membri effettivi così individuati:

- un professionista esterno, Avvocato Cassazionista,
- un professionista esterno, Avvocato, esperto in tematiche legali e di sicurezza;

in quanto soggetti con provata esperienza ed in modo da attendere nel complesso dell'organismo così definito sia i requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità, continuità d'azione, nonché in possesso di specifiche capacità in tema di attività ispettive e consulenziali e di garantire la conoscenza della compagine societaria.

L'ODV dura in carica tre anni, salvo rinnovo dell'incarico da parte dell'Organo Amministrativo. I suoi membri possono essere revocati solo per giusta causa. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'ODV, l'Organo Amministrativo, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'ODV. I nuovi nominati scadono con quelli in carica.

In caso di sostituzione del Presidente, la Presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla prima riunione successiva dell'Organo Amministrativo.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'ODV deve improntarsi a principi di autonomia. A garanzia del principio di terzietà, l'ODV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società. Esso deve riportare direttamente all'Organo Amministrativo.

### 6.2. Prerogative dell'ODV

L'ODV di SAER ELETTROPOMPE S.P.A. potrà essere supportato da uno staff operativo (anche impiegato a tempo parziale) di cui determinerà i criteri di funzionamento ed organizzazione, e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie.

L'ODV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alla direzione aziendale, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività della Società.

---

In ogni caso, l'ODV avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello staff operativo di cui sopra e comunque nell'organigramma aziendale, di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

### **6.3. Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità**

Possono essere nominati membri dell'ODV soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e giuridiche, specialmente in ambito penale, e dotati di particolare professionalità. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'ODV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare.

Tale Organismo (d'ora innanzi definito quale “Organismo di Vigilanza” o OdV) ed i suoi membri, per poter efficacemente adempiere ai compiti previsti, devono essere dotati dei seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nell'Ente “deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente” (ivi compreso l'organo dirigente). Detto requisito è, pertanto, assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il “riporto” al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.
- Professionalità: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. Tale requisito è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di SAER ELETTROPOMPE S.p.A.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'ODV:

- a) le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- b) l'essere indagato per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto 231;
- c) la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati del Decreto e/o, comunque, di un reato doloso;
- d) la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- e) il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'ODV in relazione alle attività da lui svolte.

#### **6.4. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno**

L'ODV dovrà seguire le seguenti modalità operative di funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'ODV dovrà riunirsi almeno trimestralmente e redigere apposito verbale della riunione;
- le deliberazioni saranno assunte a maggioranza.

Le attività dell'Organismo (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, e delle riunioni, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc. ecc.) sono disciplinate da un apposito regolamento, formulato e redatto dallo stesso Organismo, senza necessità di alcuna preventiva approvazione e/o nulla osta, da parte di altri organi societari diversi dall'Organismo stesso.

#### **6.5. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza**

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'ODV si evince che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello (curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento) con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

SAER ELETTROPOMPE potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'ODV, quali ad esempio delle forme di assicurazione.

#### **6.6. Funzioni e poteri dell'ODV**

All'ODV di SAER ELETTROPOMPE è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni necessaria iniziativa;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di implementazione ed aggiornamento delle procedure di controllo interno in linea con quanto disposto dal Modello.

L'ODV di SAER ELETTROPOMPE realizzerà le predette finalità attraverso:

- esecuzione di attività di controllo, con la precisazione, tuttavia, che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale;
- ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verifica della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, procedure chiarimenti o aggiornamenti;

- raccolta, elaborazione e conservazione delle infrazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornamento della lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV o tenuta a sua disposizione;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllo dell'effettiva presenza della regolare tenuta e dell'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello e/o del D.lgs. 231/01 e proposta dell'adozione delle misure più opportune;
- segnalazione agli organi competenti di eventuali carenze del Modello e proposte di ogni modifica o miglioramento;
- coordinamento con i Responsabili delle altre Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- ogni altro controllo periodico o mirato sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività all'interno della Società che si renda opportuno (controlli *ex post*).

Le direttive e le indicazioni espresse dall'ODV, per le aree di propria competenza, dovranno sempre essere tenute in debita considerazione da parte degli organi societari nell'espletamento delle proprie funzioni in ordine alle questioni contemplate dal presente Modello.

### **6.7. Coordinamento del sistema di controllo**

Come già accennato, l'ODV di SAER ELETTROPOMPE avrà il compito di verificare le attività per la realizzazione di un coerente sistema di controlli nell'ambito delle attività aziendali.

È data facoltà all'ODV di SAER ELETTROPOMPE di acquisire documentazione e informazioni e di effettuare controlli periodici e verifiche mirate sulle attività a rischio della società.

A tal fine, l'ODV deve avere libero accesso a tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, alle persone ed a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, tra cui il revisore contabile, e la documentazione da questi predisposta.

## **7. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI**

### **7.1. Obblighi informativi nei confronti dell'ODV**

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello di organizzazione e gestione, secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV ogni altra informazione attinente all'attuazione del

Modello nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Dovranno sempre essere comunicate all'ODV tutte le informazioni riguardanti:

- le decisioni relative alla richiesta, all'erogazione ed all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- rapporti contrattuali intrattenuti con la P.A.;
- richieste d'assistenza legale inoltrate da Soci, Amministratori, Dirigenti e/o dai dipendenti, nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
- commissioni d'inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per stessi reati in cui siano anche potenzialmente interessate le attività aziendali;
- sentenze, ordinanze, provvedimenti giudiziari penali, civili, amministrativi o tributari, anche di natura cautelare;
- risultati e conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalla quali emergano ipotesi di responsabilità per questi reati;
- in particolare, comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es.: provvedimenti disciplinari avviati /attuati nei confronti di dipendenti);
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza (nell'ambito dei procedimenti disciplinari svolti) delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi;
- le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle funzioni aziendali al fine di dare attuazione al Modello (es. report riepilogativi dell'attività di controllo svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni stesse; in particolare, rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili aziendali, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- procedimenti disciplinari svolti ed eventuali sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
- prospetti riepilogativi degli appalti a seguito di gare pubbliche ovvero di trattative di private;
- commesse attribuite da Enti Pubblici o soggetti che svolgono funzioni di pubblica utilità;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- aggiornamenti del sistema delle deleghe;
- significative o atipiche operazioni interessate al rischio, ovvero operazioni di particolare rilievo che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione reati;

- mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es: costituzione di “fondi o anticipazioni a disposizione di organi aziendali”, spese di rappresentanza marcatamente superiori alle previsioni di budget etc.);
- dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- messa a disposizione dei verbali delle riunioni dell’Assemblea dei Soci e/o dell’Organo Amministrativo;
- notizie relative ad eventuali anomalie nelle relazioni con clienti e/o fornitori.

Dovrà infine, essere portata a conoscenza dell’ODV ogni altra informazione, di cui si è venuti a diretta conoscenza, proveniente sia dai dipendenti che dai soci, che da terzi, attinente la commissione dei reati previsti dal Decreto o comportamenti non in linea con il Modello. In particolare, ogni responsabile e/o dipendente della Società dovrà altresì comunicare, sempre in forma scritta e non anonima, con garanzia di piena riservatezza, ogni ulteriore informazione relativa a possibili anomalie interne o attività illecite.

Il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi societari sono tenuti a dare piena informazione all’ODV sulle questioni che rientrano nella competenza dell’ODV medesimo.

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

L’ODV può richiedere al Consiglio di Amministrazione o la Direzione Generale l’emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazioni individuati.

La segnalazione deve essere inviata dal mittente in forma scritta e deve preferibilmente contenere i seguenti requisiti:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui le azioni sono state commesse;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare i/il soggetto/i che ha/hanno posto in essere in fatti segnalati;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l’indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, in via generale, non verranno prese in considerazione.

Eccezionalmente, tuttavia, potranno essere valutate segnalazioni anonime purché recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, e soltanto laddove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e quindi siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni di particolare gravità relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o delle situazioni segnalate.

Quanto alle segnalazioni effettuate in mala fede, ovvero segnalazioni infondate effettuate con dolo e colpa grave, l'ODV fornirà adeguata risposta, censurando la condotta e informando la Società in ipotesi di accertata malafede, ovvero dolo e/o colpa grave.

I canali di comunicazione predisposti per favorire l'inoltro delle segnalazioni sono i seguenti:

- a. Mediante invio all'attenzione dell'ODV all'indirizzo di posta elettronica: [odv@saer.it](mailto:odv@saer.it)

Il tutto garantendo a coloro che decidano di inoltrare le proprie segnalazioni direttamente all'ODV al di fuori dell'ordinaria linea gerarchica, che non subiranno ripercussioni negative sulla propria posizione lavorativa.

L'ODV potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'ODV in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito solo ai membri dell'ODV.

I componenti dell'ODV sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

In ogni caso, l'ODV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

SAER ELETTROPOMPE garantisce a ciascuno dei membri dell'ODV, nonché a coloro dei quali l'ODV si avvarrà per l'espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni che esterni alla Società) la tutela da conseguenze ritorsive di qualsiasi tipo per effetto dell'attività svolta.

Inoltre, nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria,

diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne immediata notizia circostanziata all'ODV e all'Ufficio Risorse Umane.

Ai sensi dell'art. 6 commi 2ter e 2quater del D.lgs. 231/01, si precisa che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui alla presente procedura possono essere denunciate all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come nulli sono il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del Datore di Lavoro in questi casi dimostrare che le misure adottate sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## 7.2. Il Whistleblowing

Il termine Whistleblowing, di derivazione anglosassone, significa letteralmente “soffiare nel fischietto” e si riferisce a quello strumento legale ideato e collaudato negli Stati Uniti e in Gran Bretagna per garantire un'informazione tempestiva in merito ad eventuali tipologie di rischio, quali frodi ai danni o ad opera dell'organizzazione, negligenze, illeciti, minacce ecc.

In Italia la regolamentazione del whistleblowing è iniziata circa dieci anni fa, con l'introduzione della Legge 90/2012 e l'obiettivo di inserire la pratica delle segnalazioni di illeciti nelle organizzazioni, tutelando i segnalanti (dipendenti pubblici). L'obbligo, previsto per le pubbliche amministrazioni, di dotarsi di sistemi di prevenzione alla corruzione, tra cui un meccanismo di whistleblowing, è stato poi esteso, in parte, al settore privato con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 (c.d. Legge Whistleblowing) che ha introdotto un sistema «binario», prevedendo una tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico (modificando a tal fine il Testo Unico sul Pubblico Impiego) sia per i lavoratori appartenenti al settore privato, ove la disciplina rilevante è quella di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

La ratio sottesa all'adozione della normativa in esame – e, in particolare, alla riforma del Decreto 231 – è stata quella di individuare strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative

Il 7 ottobre 2019 l'Unione Europea ha adottato la Direttiva sulla “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie”, direttiva che l'Italia ha recepito in via definitiva con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la

protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (23G00032) (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023), con la conseguenza che l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, inserito dall'articolo 2, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, sopra citata, verrà abrogato dall'articolo 23, comma 1, lettera a) del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, come disposto dall'articolo 24, comma 1, del medesimo D.lgs. 24/2023.

Il Decreto specifica all'articolo 1 quali sono gli illeciti rilevanti

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231,
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Viene inoltre specificato che le disposizioni del Decreto non si applicano:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico o con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Tale provvedimento disciplina, inoltre, la protezione da condotte ritorsive dei cosiddetti Whistleblowers, ovvero le persone che segnalano violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, il Decreto precisa all'art. 17 quali sono i casi di comportamenti ritorsivi verso chi segnala le irregolarità che sono vietati.

Si tratta di:

- licenziamento;
- sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;

- mancate promozioni o le retrocessioni di grado;
- cambiamento di mansioni;
- trasferimento;
- modifiche nell'orario di lavoro;
- ostracismo, molestie discriminazione ed il trattamento sfavorevole;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato;

Le sanzioni sono specificate all'art. 21 del Decreto e prevedono importi compresi tra i 10.000 ed i 50.000 euro.

Il Decreto rafforza il potere di intervento dell'Anac ampliandone i settori di competenza, le modalità di intervento e fissando le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili in caso di accertamento di violazioni nei confronti di tutti i soggetti obbligati dalla nuova disciplina. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Fermo restando altri profili di responsabilità, l'Anac applica le seguenti sanzioni.

da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni;
- la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa;
- non è che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

da € 500 a € 2.500 quando accerta che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa le identità del segnalante.

Il Decreto trova applicazione, pertanto, nel settore pubblico, e nel settore privato, nei seguenti casi:

- le aziende che hanno impiegato in media nell'ultimo anno almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- le aziende che operano nei settori regolamentati a livello europeo (es. settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente) anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
- le aziende che adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

In particolare, va evidenziato che l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, inserito dall'articolo 2, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, sopra

citata, verrà abrogato dall'articolo 23, comma 1, lettera a) del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, come disposto dall'articolo 24, comma 1, del medesimo D.lgs. 24/2023, e i seguenti commi verranno sostituiti come segue:

<<2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del Decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché' qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.>>

I datori di lavoro interessati sia pubblici che privati debbono predisporre procedure e canali di comunicazione utili a favorire le segnalazioni interne all'azienda, garantendo l'anonimato e la riservatezza dell'autore e dei documenti prodotti

La tutela può riguardare anche lavoratori autonomi, non dipendenti ma con rapporto di collaborazione o consulenza.

A tal fine, SAER ELETTROPOMPE ha istituito quali canali ad hoc, anche ai fini della normativa sul Whistleblowing, che consentono, pertanto, di presentare le eventuali segnalazioni inerenti le violazioni del Modello e/o comportamenti illeciti ai sensi del Decreto 231/01, garantendo la riservatezza del identità del segnalante, avendo istituito, nell'ambito del contesto e della strategia del Gruppo, un sistema informatico di segnalazione degli illeciti, accessibile tramite il seguente link <https://saerelettropompe.wallbreakers.it/#/> che offre le garanzie e le tutele richieste dalla legge.

## **8. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO NELLA SOCIETÀ**

### **8.1. Formazione del Personale**

SAER ELETTROPOMPE S.P.A. promuove, tramite la Direzione Generale la conoscenza del Modello di organizzazione e gestione, dei relativi controlli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

La Direzione Generale è infatti deputata a valutare il fabbisogno formativo anche in tale ambito ed effettua tale analisi con cadenza annuale riportandone i risultati in piano di formazione aziendale.

Tali valutazioni vengono effettuate tramite schede di valutazione, e di tutti gli interventi formativi effettuati viene data evidenza su apposito verbale.

### **8.2. Informazione dei collaboratori esterni e dei partner**

SAER ELETTROPOMPE S.P.A. promuove, tramite la propria Direzione Generale, la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali ed i collaboratori esterni, non dipendenti della Società.

Questi saranno informati sul contenuto del Modello fin dal principio del rapporto professionale o commerciale.

## **9. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono rimesse al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di approvare eventuali aggiornamenti del Modello compete allo stesso, il quale provvederà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione. L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come revisione del Modello, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono sempre essere comunicate all'OdV.