



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA SEDUTA DEL 10.06.2025

INDICE DELLE REVISIONI	DATA	MOTIVO



INDICE

Definizioni	p.1
La storia di Savet. L'assetto societario e organizzativo	p.3
La normativa di riferimento.	p.6
La funzione dei modelli di organizzazione e controllo.	p.9
Il MOGC 231 di Savet Srl. Obiettivi e principi guida.	p.10
I Processi e le attività sensibili.	p.13
I destinatari.	p.15
Il Sistema di Gestione aziendale.	p.16
Processi decisionali e Sistema di controllo.	p.17
L'Organismo di vigilanza (ODV).	p.18
Sistema Sanzionatorio e Disciplinare.	p.23
Diffusione del Modello. Informazione e Formazione.	p.26
Monitoraggio, Riesame di Direzione ed Aggiornamento del Modello.	p.28
Whistleblowing	p.29

DEFINIZIONI

“Alta Direzione”: top management, ovvero persona o gruppo di persone che, al livello più elevato, guidano e tengono sotto controllo l’organizzazione.

“Attività Sensibile”: attività all’interno del quale esiste un rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

“Autorità”: Autorità Giudiziarie, di Controllo, di Vigilanza

“CCNL”: contratto collettivo di lavoro applicato dalla società Savet srl

“Collaboratori”: chi presta lavoro autonomo in modo continuativo, operando all’interno dell’organizzazione, con inquadramento diverso dal contratto di lavoro subordinato

“Dipendenti”: tutti i/le dipendenti, compresi i/le dirigenti, della società.

“D.Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni

“Focal Point”: soggetto che rappresenta all’interno di Savet srl la catena di collegamento tra il direttore tecnico e i responsabili tecnici di cantiere

“Fornitori/subappaltatori/consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Savet S.r.l. sulla base di un mandato, di un contratto o di altro rapporto di collaborazione professionale

“Linee Guida”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria, ultima versione esistente;

“Modello”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. n. 231 dell’8 giugno 2001;

“Organi Sociali”: Legale Rappresentante, Consiglio di Amministrazione, Assemblea dei Soci, Collegio Sindacale, Società di revisione, suscettibili di variazione in accordo allo Statuto e all’Atto Costitutivo;

“Organismo di Vigilanza” o “O.d.V.”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, che può essere composto da professionalità anche esterne dall’organizzazione;

“P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

“Partner”: controparti contrattuali di Savet S.r.l., quali ad esempio le società fornitrice di beni e servizi continuativi, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga



ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (collaborazione anche occasionale, associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare nell'ambito dei processi sensibili;

“Processo sensibile”: insieme di fasi composte da una o più "attività sensibili";

“Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.

“Sistema disciplinare”: Insieme delle misure sanzionatorie applicabili anche in violazione del Modello 231/2001 messo in atto da Savet Srl.

“Sistema di Gestione”: l'insieme delle manualistiche, procedure, istruzioni, modulistiche e registrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

“Soggetti apicali”: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale.



La storia di Savet. L'assetto societario e organizzativo

Savet S.r.l. nasce nel 1995 come Azienda di Servizi orientata alla manutenzione del verde nelle aree sotto elettrodotti di alta, media e bassa tensione, e nelle aree di trasporto, distribuzione e di trasformazione dell'energia elettrica.

Al settore della manutenzione verde e della potatura piante in prossimità di elettrodotti, si affiancano nel tempo altre attività, nell'ambito della progettazione, realizzazione e manutenzione di aree a verde in prossimità di impianti tecnologici di varia natura (idroelettrici, fotovoltaici, eolici, termoelettrici, etc), progettazione, realizzazione e manutenzione di aree a verde residenziale e verde pubblico (arredo urbano), comprendendo anche interventi di pianificazione, progettazione, realizzazione e manutenzione di parchi e giardini privati.

Successivamente Savet srl ha ampliato ulteriormente la sua offerta, attraverso servizi di Global Service quali pulizia, disinfezione, disinfestazione, sanificazione e derattizzazione di locali e ambienti, pulizia di pannelli solari, rispondendo alle mutate esigenze di mercato, sempre più competitivo e globale ed assecondando la naturale e costante propensione alla crescita dell'Azienda.

Infine l'Azienda ha ampliato il suo business anche verso il settore dell'Elettromeccanica, attraverso la progettazione, costruzione e ricostruzione di Stazioni Elettriche in Alta Tensione e Cabine Elettriche primarie di alta e media tensione.

La suddivisione del business in 3 aree (Verde, Pulizie, Elettromeccanica) si riflette anche nell'organizzazione aziendale, ovvero nella catena direttiva ed operativa, per garantire qualità, sicurezza, efficienza nell'erogazione dei servizi.

Savet srl opera anche in Spagna e Romania attraverso due Stabili Organizzazioni costituite rispettivamente nel 2015 e nel 2020.

Attualmente Savet S.r.l. opera per committenti pubblici e privati, tra cui Enel S.p.a., Acea Energia S.p.a., Terna S.p.a.

L'assetto societario, inizialmente incentrato sulla figura dell'Amministratore Unico e Socio Unico, fondatore della società, Ubaldo Fiuchi, ha visto una trasformazione sia quanto alla compagine sociale che all'organo amministrativo, in linea con la forte crescita del business e delle dimensioni aziendali.

L'attuale assetto prevede infatti un organo amministrativo costituito in Consiglio di Amministrazione (CDA), al cui interno è stato individuato un Amministratore Delegato (AD), che viene affiancato dai responsabili delle funzioni di Staff (DPO, IT, SPP, Compliance) e dalle funzioni di controllo (OdV, Funzione prevenzione corruzione, Medico competente coordinatore, Revisore Unico). La gestione



della parte tecnica vede la presenza dei due ruoli di Preposto alla gestione tecnica in base al D.M. n. 274/97 e Responsabile Tecnico.

L'Assetto organizzativo è riportato nell'organigramma e nel funzionigramma aziendali.

L'organizzazione di Savet S.r.l., oltre alle funzioni di responsabilità relative ai vari settori trasversali (Amministrazione, HR, Commerciale, Acquisti) e al Settore Pulizie, che riportano direttamente al Vertice aziendale, ha individuato una peculiare figura di responsabilità per i settori Verde ed Elettromeccanica, denominata Focal Point, che riveste un ruolo sia tecnico che organizzativo, e che coopera nel settore di competenza con il Datore di lavoro e con gli altri soggetti di cui al D.Lgs. n. 81/2008, per l'individuazione e valutazione dei rischi in materia di sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per una efficiente organizzazione dei processi, Savet Srl utilizza i migliori software gestionali sul mercato ed è anche ideatrice e proprietaria di un sistema brevettato di Gestione Informatizzata e Georeferenziata delle Attività denominato GEOLAB, che consente la gestione ed il controllo delle commesse, non solo quanto allo stato di avanzamento, ma anche per verifiche di Compliance e di Sicurezza sul lavoro, tracciando e aggiornando le operazioni svolte nei vari cantieri attraverso il caricamento diretto e quotidiano dei dati mediante device portatile da parte del Preposto.

Savet Srl possiede inoltre varie certificazioni rilevanti ai fini del Modello, in ambito qualità, sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione della corruzione, ed in particolare:

Sistema di gestione qualità ISO 9001:2015

Sistema di gestione ambientale ISO 14001:2015

Sistema di gestione sicurezza lavoro ISO 45001:2018

Sistema di gestione prevenzione corruzione ISO 37001:2016

Sistema per la gestione della Privacy ai sensi del GDPR

Sistema per la responsabilità sociale SA 8000

Sistema di gestione per la parità di Genere PdR 125:2022

Sistemi di gestione dell'energia UNI CEI EN ISO 50001:2018

Diversità e Inclusione ISO 30415:2021

Regolamento EMAS

Sistema di Gestione per la Biosicurezza

Certificazione delle imprese per quanto concerne le apparecchiature fisse di refrigerazione e condizionamento d'aria e le pompe di calore fisse contenenti gas fluorurati ad effetto serra di cui al Regolamento di esecuzione UE 2015-2067



Gas ad effetto serra ISO 14064-1:2019

Manutenzione del Verde con Metodo Biologico

Rating di legalità nel punteggio massimo di 3 stelle.

Le certificazioni ISO 45001, ISO 37001 e SA8000 sono estese anche alle Stabili Organizzazioni estere.

Savet Srl è inoltre iscritta nella c.d. White List (Elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa in base alla Legge n. 190/2012) presso la Prefettura di Siena.

SAVET Srl è attiva nel perseguitamento degli obbiettivi ESG ed aderisce ad OPEN-ES, una piattaforma nata per coinvolgere tutte le imprese in un percorso comune di miglioramento e crescita sulle performance di sostenibilità, dove ha raggiunto uno score di 11/12.

Ha inoltre sostenuto la valutazione sulle prestazioni relativamente agli ambiti “ambiente, lavoro e diritti umani, etica e acquisti sostenibili” tramite ECOVADIS, ottenendo la medaglia d’oro, sinonimo della qualità aziendale.

La normativa di riferimento.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure 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.

La normativa prevede anche che “nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto” (art. 4 D.Lgs. n. 231/2001).

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

Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [Articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020]

Art. 24-bis Delitti informatici e trattamento illecito di dati [Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dai D.Lgs. n.7 e n. 8/2016, dal D.L. n. 105/2019 e da Legge n.90 del 28 Giugno 2024]

Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata [Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023]

Art. 25 Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione [Articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 dal D.Lgs.n.75 del 14 luglio 2020 e dalla Legge n.112 dell'8 agosto 2024]

Art. 25-bis Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento Articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs.n.125/2016]

Art. 25-bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Art. 25-ter Reati societari [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e successivamente dal D.Lgs. n.38/2017 e da D.Lgs.n.19 del 2 Marzo 2023]

Art. 25-quater Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

Art. 25-quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) [Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale [Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016]

Art. 25-sexies Reati di abuso di mercato [Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005] e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla Legge n.238 del 23 Dicembre 2021]

Art. 25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro [Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]

Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e da D.Lgs.n.195 dell'8 novembre 2021]

Art. 25-octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.184 del 18 novembre 2021e modificato da D.L.10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023]

Art. 25-novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

Art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

Art. 25-undecies Reati ambientali [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e da D.Lgs. n. 21/2018]



Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.109/2012 e modificato dalla Legge n. 161/2017]

Art. 25-terdecies Razzismo e xenofobia [Articolo aggiunto dalla L. n. 167/ 2017 e modificato dal D.Lgs.n.21/2018]

Art. 25-quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [Articolo aggiunto dall'Art.5 della L.n.39/2019]

Art. 25-quinquiesdecies Reati tributari [Articolo aggiunto dal D.L. n.124/2019 coordinato con Legge di conversione n.157/2019 e modificato dal D.Lgs.n.75/2020)

Art. 25-sexiesdecies Contrabbando [Articolo aggiunto dal D.Lgs.n.75/2020 e modificato dal D.Lgs. n.141 del 26 settembre 2024]

Art. 25-septiesdecies Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]

Art. 25-duodecimesdecies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 marzo 2022]

Art. 26 Delitti tentati

Art. 12, Legge n. 9/2013 Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

Legge n.146/2006 Reati transnazionali

La funzione dei modelli di organizzazione e controllo

Il D.Lgs. 231/2011 prevede forme di esonero della responsabilità amministrativa degli enti se la società volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Viene stabilita infatti l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per gli enti che si siano dotati di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione, idonei a prevenire i reati inseriti all'interno del D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni.

In caso di reato commesso da Soggetti apicali la responsabilità è esclusa se l'ente prova che: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati previsti; b) i compiti di vigilanza sull'osservanza dei modelli siano affidati ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (tranne il caso di enti di piccole dimensioni, per i quali è possibile affidare il compito di vigilanza all'organo dirigente stesso); c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, previsto al punto b).

In caso di reati commessi da Sottoposti, che prefigurano una responsabilità in capo all'ente causata dall'inosservanza di obblighi di direzione o di vigilanza, la responsabilità amministrativa viene esclusa nel caso in cui l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati contemplati dal Decreto.

I modelli di organizzazione e di gestione, per risultare idonei a prevenire i reati, devono rispondere ad alcuni requisiti:

- individuare le attività e i processi nel cui ambito sussiste un rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- predisporre specifiche procedure («protocolli») dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività, con particolare riferimento alla formazione e attuazione delle decisioni;
- prevedere idonei flussi informativi nei confronti dell'organismo interno deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (denominato Organismo di Vigilanza);
- definire un sistema disciplinare che preveda sanzioni in caso di mancato rispetto di quanto previsto dal modello.



Il MOGC 231 di Savet Srl. Obiettivi e principi guida.

Savet Srl ha negli anni intrapreso un progetto di analisi e valutazione dei rischi, che ha portato alla prima adozione di un MOGC 231 nel 2015.

Visto lo sviluppo dell'attività e delle dimensioni aziendali, e in linea con i mutati assetti societari, Savet srl ha deciso di rinnovare il proprio MOGC 231, ripartendo da una analisi approfondita dei processi aziendali e dal risk assesment, coinvolgendo i Responsabili dei vari comparti, l'OdV ed i consulenti esterni.

Il lavoro di indagine si è concentrato in prima battuta su una “As Is analysis”. L'identificazione dei processi sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali documenti, procedure in essere, organigrammi, mansionari ecc.) e una serie di interviste con i soggetti responsabili nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'individuazione dei processi sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, per un risk assessment finalizzato alla verifica del profilo criminologico dei reati-presupposto nel caso concreto, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i reati.

Un focus particolare è stato dedicato alle attività che prevedono rischi sul lavoro, salute e sicurezza, ai sensi del D.Lgs. n.81/2008.

Ne è emersa una rappresentazione dei processi sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità.

Ricordiamo che il concetto di Rischio è frequentemente espresso in termini di combinazione delle conseguenze di un evento (impatto) e della probabilità associata al suo verificarsi.

Nel processo di valutazione, sono stati quindi presi in considerazione i rischi intrinseci o inerenti (ovvero i rischi presenti in base alla natura dell'attività dell'organizzazione, prima che vengano applicate misure di sicurezza o di controllo), per poi verificare il rischio residuo (il rischio che permane anche dopo aver attuato misure e controlli adeguati), attraverso una analisi “As Is” dello stato delle procedure preventive o protettive attuate da Savet Srl.

La matrice di rischio viene rappresentata secondo la seguente formula:

Rischio Residuo = (probabilità x Impatto) – Controlli.

Occorre sempre tenere presente che nell'ambito di un sistema di gestione di cui al D.Lgs. 231/2001 la soglia di accettabilità del rischio non coincide con il normale rischio di business. Il sistema di controllo e prevenzione in questo caso deve infatti essere tale, con riferimento ai reati dolosi, da non poter

essere aggirato se non “fraudolentemente”. Con riferimento invece ai reati colposi, la soglia di rischio accettabile è rappresentata dalla realizzazione di una condotta in violazione del modello organizzativo di prevenzione, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal decreto 231.

Alla luce di tale analisi, Savet srl ha determinato per ogni tipologia di reato la classe di rischio ad essa imputabile (Trascurabile, Basso, Medio, Alto) per poter definire, attuare e controllare i programmi di eliminazione o di riduzione e gestione del rischio.

Si è quindi proceduto ad effettuare una “gap analysis”, ovvero, l’identificazione delle eventuali carenze del sistema di controllo interno in essere in ciascuna delle attività/processi esposti al rischio di commissione di un reato ex D.Lgs 231/2001, e quindi all’analisi delle azioni da compiere per gestire e rendere accettabile il rischio ed impedire che il reato possa essere compiuto, tramite l’applicazione di ulteriori specifici protocolli ed azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi.

Si è quindi proceduto alla predisposizione del presente Modello, che è costituito in primo luogo da una Parte Generale e da singole Parti Speciali (“Protocolli”) predisposte per quelle specifiche categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001, il cui compimento è stato ritenuto astrattamente ipotizzabile in ragione dell’attività economica svolta da Savet S.r.l.

Alla Parte Generale e ai Protocolli si aggiungono il Codice Etico ed il Sistema disciplinare, predisposto per sanzionare ogni condotta contraria alle regole dei presidi 231 implementati ed attuati, al cui interno si è ritenuto opportuno individuare specifiche disposizioni a presidio della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

I principi ispiratori del Modello riflettono quelli espressi nel Codice Etico e la mission aziendale di monitorare con continuità i fattori fondamentali delle attività svolte, in gran parte attraverso cantieri mobili, individuata nella sigla SAQQ (Sicurezza, Ambiente, Qualità, Quantità).

Savet Srl fa propri inoltre i Principi e gli standard di cui alle norme tecniche ISO meglio sopra richiamate.

In accordo con quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, dalla Linee Guida Confindustria e, in prospettiva di miglioramento continuo, dai principi espressi dalla norma ISO 37301:2021 “Sistemi di gestione per la compliance”, Savet srl condivide i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare, la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, il rispetto della separazione delle funzioni; la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate; l’attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l’attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001; l’aggiornamento e verifica periodici del Modello; la formazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i



livelli aziendali e verso l'esterno delle regole comportamentali e delle procedure istituite; la trasparenza e correttezza nei rapporti con i clienti.

Il Modello di Savet Srl intende quindi definire regole aziendali volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili, integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti del sistema di gestione aziendale, con l'obiettivo di:

- rendere noto a tutti i collaboratori interni dell'ente che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e a sanzioni amministrative per la Società;
- assicurare la correttezza dei comportamenti degli Amministratori, Dipendenti e Collaboratori (interni ed esterni) di Savet Srl e di tutti coloro che operano in nome o per conto dell'ente;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che da sempre contraddistinguono l'operato di Savet Srl.

I Processi e le attività sensibili

Rispetto al novero dei reati indicati dagli artt. 24 e seguenti del D.Lgs 231/2001, l'analisi dei rischi di commissione illeciti - condotta in relazione all'operatività della società ed alle attività d'impresa, riconducibili ai tre macro-settori VERDE, PULIZIE, ELETTROMECCANICA - ha individuato taluni reati interessati dal rischio di commissione, escludendone al contempo altri.

Come meglio rappresentato nella Parte Speciale, non sono stati infatti ritenuti rilevanti alcuni dei delitti quali falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; alcuni tra i delitti contro l'industria e il commercio; i reati di mutilazione degli organi genitali femminili; alcuni tra i delitti contro la personalità individuale; i delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati e, infine, i delitti di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, non essendo state evidenziate particolari aree di rischio per la commissione dei suddetti Reati. Quanto ai reati associativi, anche a carattere transnazionale, poiché normalmente legati alla commissione dei reati c.d. fine (es., associazione a delinquere finalizzata alla truffa, alla corruzione, al riciclaggio, ecc.), sono stati mappati congiuntamente alle fattispecie di reato ritenute rilevanti, potenzialmente suscettibili di essere contestate sia al singolo che in forma associativa.

Considerata quindi la tipologia di clientela, le attività svolte e le condizioni di mercato, di seguito si rappresentano le principali attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001:

a) Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.

Procedure di gara e gestione dell'operatività degli appalti; richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o stranieri; gestione dei rapporti per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività Aziendali; gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.); Selezione/assunzione/gestione delle risorse umane; Affidamento consulenze/incarichi professionali a soggetti esterni.

b) Processi Sensibili nella gestione della Società

Gestione dei rapporti con soci e revisore; Predisposizione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria; Operazioni relative al capitale sociale: gestione dei conferimenti, dei beni sociali, degli utili e delle riserve, operazioni sulle partecipazioni e sul capitale; Gestione ciclo attivo e ciclo passivo; Selezione/assunzione/gestione (anche in termini di definizione della politica retributiva e in relazione all'impiego di cittadini di paesi terzi) delle risorse umane; Approvvigionamento di beni e servizi;



Gestione Alloggi; Assegnazione e gestione di incarichi di consulenza, Dazione o ricezione di omaggi e donazioni, Gestione dei flussi finanziari; Gestione dei rapporti con enti di certificazione.

c) Processi sensibili in relazione alla Sicurezza sul Lavoro

Attività descritte nel Documento di Valutazione dei Rischi, redatto ai sensi del D.Lgs. n.81/2008, in particolare considerando che Savet Srl opera principalmente presso cantieri esterni, temporanei o mobili.

d) Processi sensibili in relazione all'Ambiente

Produzione rifiuti, Gestione fornitori, consulenti ed altri soggetti terzi; Gestione manutenzione.

e) Processi sensibili in relazione alla prevenzione di Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Gestione e manutenzione del server Geolab e dei sistemi informativi aziendali al fine di assicurarne il funzionamento e la manutenzione, e la sicurezza informatica; Gestione dei flussi informativi da e verso la P.A.

Si rinvia alla Parte Speciale ed ai relativi Protocolli per una più dettagliata descrizione dei Processi Sensibili.

L'O.d.V. ha inoltre il potere e la responsabilità di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività aziendale, potranno essere ricomprese nell'elenco dei processi sensibili.

I Destinatari

Il Modello MOGC 231 di Savet Srl è rivolto in primo luogo a tutti gli Amministratori, Sindaci, dirigenti e collaboratori interni, con particolare riferimento a quelli impiegati nelle attività «sensibili».

Le disposizioni sono indirizzate sia ai Soggetti apicali che ai loro Sottoposti, i quali vengono opportunamente formati e/o informati in merito ai contenuti del Modello stesso, per quanto di competenza.

Il Modello si rivolge anche ai soggetti esterni o Parti Terze (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali, quando possibile, viene raccolto in sede contrattuale l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabilite quando svolgono attività a favore dell'ente.

Il MOGC 231 si rivolge anche ai soggetti sopra ricordati riconducibili alle Stabili Organizzazioni presenti in Spagna e Romania, per quanto compatibile con le normative ivi vigenti e salvo quanto previsto dall'art. 4 D.Lgs. n. 231/2001.

I destinatari del Modello, nello svolgimento delle proprie attività, devono attenersi:

- alle disposizioni legislative applicabili;
- alle previsioni dello Statuto Sociale;
- al Codice Etico e di Comportamento;
- alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- alle disposizioni specificamente previste in sede di attuazione del Modello MOGC 231 di Savet Srl;
- ai regolamenti e alle procedure interne definite dal sistema gestionale di Savet Srl e meglio indicati negli Allegati al Modello, ivi compreso il Sistema Disciplinare.



Il Sistema di Gestione Aziendale.

Savet Srl integra il Modello 231 nel Sistema di gestione aziendale, che prevede anche una pianificazione specifica di interventi formativi e informativi volti all'applicazione concreta delle procedure, delle regole e delle linee di condotta definite all'interno del sistema stesso.

Il Sistema di gestione di Savet Srl si basa su un chiaro sistema di deleghe di poteri e delle procure; su un trasparente sistema organizzativo aziendale descritto attraverso organigramma e mansionario aziendale; su policy, regolamenti e procedure aziendali; su un valido sistema di comunicazione da e verso il personale; su un efficace sistema disciplinare; su un sistema di controlli ed audit sotto il profilo legale, operativo e gestionale, sia interni che esterni.

Savet Srl ha inoltre deciso di adottare non solo gli standard previsti dalla normativa vigente, ma anche quelli internazionalmente riconosciuti ed oggetto di certificazione da parte di Enti di Certificazione Terzi e Indipendenti, in quanto tali sottoposti a valutazione periodica da parte di questi ultimi.

Altri riferimenti documentali che regolano il Sistema di Gestione Aziendale sono:

- lo Statuto, che rappresenta il documento fondamentale su cui si basa il sistema di governo di Savet Srl e in cui vengono definiti l'oggetto sociale, lo scopo e le finalità dell'ente, nonché i compiti e le responsabilità del Consiglio di Amministrazione e dei Soggetti apicali;
- il Codice Etico e di Comportamento;
- il sistema delle deleghe attribuite ai diversi Organi Sociali e ai soggetti apicali
- le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- l'organigramma e il funzionigramma aziendale;
- le procedure afferenti i Sistemi di Gestione oggetto delle certificazioni meglio sopra indicate;
- il Documento di valutazione dei rischi (DVR) e in generale tutta la documentazione relativa alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le procedure per la gestione della privacy e della sicurezza delle informazioni;
- documenti e procedure afferenti le certificazioni ISO
- altri documenti di dettaglio (quali ad esempio gli ordini di servizio) che regolamentano specifici ambiti di attività

Le modalità di gestione di tutta la documentazione relativa al Sistema di Gestione sono specificate nell'Allegato Procedura per la Gestione dei documenti e delle registrazioni.

Il Processo decisionale ed il Sistema di Controllo

I poteri e le deleghe sono definiti dallo Statuto e/o dal Consiglio di Amministrazione e resi noti a tutte le Unità organizzative coinvolte, nonché, quando necessario, ai terzi.

Le varie fasi del Processo decisionale sono documentate e verificabili.

Nel corso delle attività di analisi del Sistema di gestione aziendale, è stato verificato il grado di copertura delle procedure applicate (o in assenza delle prassi operative) rispetto alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, valutandone in particolare l'idoneità a prevenire eventuali comportamenti illeciti.

Il Sistema di controllo è efficacemente garantito da:

- verifiche e i controlli interni previsti dal Sistema di Gestione aziendale
- i controlli contabili del Revisore
- i controlli dell'OdV
- i controlli della Funzione aziendale per la prevenzione corruzione istituita in base alla ISO 37001
- gli audit di terza parte degli Enti Certificatori
- i controlli previsti nell'ambito del Servizio Prevenzione e Protezione

Savet Srl ritiene che il Modello 231 contribuisca a diffondere la cultura Aziendale improntata ad eticità, legalità e trasparenza nei comportamenti, così da sviluppare e mantenere un idoneo Ambiente di Controllo.

Il Modello infatti prevede nella Parte Speciale una serie di Principi di controllo, così identificabili:

Principi di controllo generali, applicabili in via trasversale per tutti i processi e per tutte le Aree a Rischio e le Attività sensibili.

Principi di controllo specifici, previsti per ciascun processo e con riferimento alle singole Aree a Rischio, ivi comprese le regole definite nel Modello e nei suoi protocolli.

Principi generali di comportamento, declinati in relazione alle singole categorie di reato considerate dal Modello e diretti a tutti i Destinatari.

L'Organismo di Vigilanza (OdV)

Identificazione e nomina

In attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento – è stato deciso che l'Organismo di Vigilanza sia un Organo Collegiale composto da professionisti esterni di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche giuridiche e di organizzazione aziendale.

I componenti dell'OdV sono selezionati sulla base dell'analisi dei rispettivi curricula e devono possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità che si richiedono per tale funzione.

È altresì richiesto che l'OdV, considerato nel suo complesso, sia indipendente e soddisfi il requisito della continuità d'azione.

L'OdV è un soggetto diverso dall'Organo Amministrativo o dal Revisore Unico, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

L'OdV risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Legale Rappresentante e Consiglio di Amministrazione).

L'OdV di Savet S.r.l. si può avvalere di funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

La durata dell'incarico e le cause di cessazione

I soggetti che compongono l'OdV sono individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione per una durata triennale.

La nomina dell'OdV e la revoca dal suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dall'incarico dell'OdV, inteso come organo unitario, può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa (a titolo esemplificativo, per una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico).

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV. Nel lasso di tempo intercorrente tra la cessazione del mandato e la delibera del C.d.A., l'OdV opera in regime di prorogatio.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire a seguito di revoca per giusta causa da parte del Consiglio di Amministrazione; a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione; per perdita dei requisiti richiesti di onorabilità e professionalità.

In caso di cessazione di un singolo componente, per le cause sopra previste o per rinuncia del membro stesso, questi rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. Il membro nominato in sostituzione scade unitamente agli altri componenti dell'OdV.

Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei dipendenti, consiglieri e soci, degli organi sociali, dei fornitori/subappaltatori/consulenti e dei partner;
- sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Operativamente, l'O.d.V. deve effettuare le seguenti attività di verifica e controllo circa l'attuazione del MOGC e del Sistema disciplinare:

a. attuare le procedure ed attività di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni, regolamentari e/o informative, interne; b. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili e dei Reati rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/01 e ss.mm.; c. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da parte di Savet Srl, soprattutto nell'ambito dei processi sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di reporting agli organi sociali deputati; d. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione; e. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel

Modello; f. promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello; g. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine; h. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello mediante l'ausilio delle strutture di controllo previste all'interno dell'azienda e nel rispetto delle previsioni di cui al Protocollo "Whistleblowing"; i. verificare che i presidi di controllo previsti nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi; j. coordinarsi con i Referenti 231 ed, in ogni caso, con i Responsabili delle strutture aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello; k. avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ma altresì di fornitori/subappaltatori/consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo; l. coordinarsi con il CdA per la definizione dei programmi di formazione per il personale ed il contenuto delle comunicazioni periodiche da inoltrare a dipendenti, soci ed organi sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001; m. coordinarsi con il management per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando l'esclusiva competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare; n. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello.

Al fine di agevolare le suddette attività di vigilanza e verifica, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Savet S.r.l. al rischio concreto di commissione di uno dei reati presupposto e sui rapporti con i fornitori/subappaltatori/consulenti e con i partner che operano per conto della società nell'ambito di operazioni sensibili.

L'OdV disciplina il proprio funzionamento, compresi i rapporti con gli organi sociali, mediante un proprio regolamento interno adottato all'unanimità.

Al fine di garantire che l'OdV svolga l'attività di vigilanza in piena autonomia, la Società può definire ed approvare un budget dell'OdV.

In ogni caso, la Società mette a disposizione dell'OdV ogni risorsa che dovesse rendersi necessaria o opportuna per l'efficace espletamento delle funzioni di vigilanza, compreso il supporto di professionisti esterni individuati dall'OdV medesimo per valutazioni tecniche di particolare complessità.

Reporting nei confronti degli organi societari

L'OdV di Savet Srl ha due linee di reporting: a) la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato o Consigliere appositamente delegato dal CdA; b) la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Revisore.

A tal fine, l'OdV incontra il C.d.A. o Consiglieri appositamente incaricati almeno annualmente e predispone per detto organo un rapporto scritto sulla sua attività svolta, che sarà trasmesso a cura del Legale Rappresentante anche al Revisore, aente ad oggetto: a) l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV; b) le eventuali criticità e raccomandazioni per il miglioramento del Modello. Qualora l'O.d.V. rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

L'OdV indicherà in particolare i controlli e le verifiche effettuati ed il relativo esito, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili e dei reati-presupposto rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 231/01.

Gli incontri con gli organi societari devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite sia dal C.d.A. che dall'OdV.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

I flussi informativi verso l'OdV

L'OdV è destinatario di flussi informativi da parte dei destinatari del Modello. Tali flussi informativi possono avere un contenuto di carattere generale o di carattere specifico.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione già sopra ricordata, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio, come disciplinato dalla Procedura per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, allegata.

I flussi informativi saranno trasmessi per iscritto, di norma mediante invio all'indirizzo mail dell'OdV.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti, consiglieri e soci e gli organi sociali devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- fornitori/subappaltatori/consulenti e partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati con le modalità eventualmente previste contrattualmente;
- i dipendenti con la qualifica di dirigente, consiglieri e i soci avranno l'obbligo di segnalare all'OdV le violazioni commesse dai dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente, nonché da altri consiglieri e altri soci;

- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare.

Le segnalazioni – fatta salva la procedura prevista in caso di Whistleblowing cui si rimanda – potranno essere inoltrate all'OdV per iscritto attraverso l'email odv@savet.it.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o 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 i reati qualora tali indagini coinvolgano Savet Srl, i suoi dipendenti, consiglieri o soci o componenti degli organi sociali per uno dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti, dai soci o dagli organi sociali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate, ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti, consiglieri o soci, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- la programmazione e l'erogazione della formazione in ambito 231;
- le modifiche nel sistema di deleghe e procure aziendali;
- le modifiche concernenti l'assetto societario e la Governance.

L'OdV si relaziona, anche attraverso incontri periodici ai fini informativi, con le funzioni di Compliance aziendali. Infine, ulteriori flussi informativi da trasmettere all'OdV possono essere previsti nelle procedure interne le quali indicano l'oggetto del flusso, il soggetto preposto alla sua redazione e la cadenza con cui l'OdV deve essere informato.

Sistema Disciplinare

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello, costituisce un aspetto fondamentale per la sua effettività.

Le sanzioni si applicano in caso di violazione delle disposizioni del Modello indipendentemente dalla commissione o meno del reato, dall'avvio di un procedimento ex D.Lgs. n. 231/2001 a carico della Società o dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata dall'Autorità giudiziaria.

L'adeguatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare di Savet Srl è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari, nel rispetto delle procedure interne, di quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

L'applicazione delle sanzioni tiene conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, assumendo le seguenti circostanze: tipologia di illecito contestato; circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito; modalità di commissione del fatto; gravità della condotta, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente; eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta; eventuale recidiva dell'autore.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa l'intero CdA e il Revisore affinchè prendano gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione del Consiglio di Amministrazione/Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Misure nei confronti dei Sindaci/Revisori

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci/Revisori, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti.

Misure nei confronti dei Fornitori/Subappaltatori/Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Fornitori/Subappaltatori/Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati nello svolgimento della loro attività per Savet Srl è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informeranno immediatamente il Revisore Unico ed il Consiglio di Amministrazione della Società: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

Misure relative ai Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonchè l'occultamento di informazioni relative alle suddette condotte tenute da altri, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL Dirigenti di settore. Per quanto compatibile, si richiama quanto previsto nel paragrafo successivo.

Misure relative al personale Dipendente non dirigente

I comportamenti tenuti dal personale Dipendente in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello hanno rilevanza come illeciti disciplinari.

In particolare, fermo restando il rispetto dello Statuto dei lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- ingiustificata assenza alle iniziative formative organizzate dall'azienda sui principi di cui al D. Lgs. n.231/2001 e sul MOGC 231 di Savet Srl, ivi comprese quelle relative alla Sicurezza sul Lavoro, anche se non previste come obbligatorie dal D.Lgs. n. 81/2008;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, rivolti a chiunque segnali all'OdV la violazione o la sospetta violazione di una o più regole del presente Modello;
- violazione delle misure poste a tutela del soggetto che procede a segnalare all'OdV;
- segnalazione, con dolo o colpa grave, all'OdV di fatti o comportamenti che si rivelino infondati a seguito delle opportune verifiche e riscontri.
- violazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite c.d. Whistleblowing;

Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il/la dipendente potrà essere sospesa/o cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili- sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio dei CCNL applicati da Savet Srl, ai quali si rimanda.

Si riportano comunque di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le condotte che costituiscono illecito disciplinare con la relativa sanzione da applicare, in proporzione alla gravità delle infrazioni:

- a) Rimprovero verbale: lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello 231/2001;
- b) Rimprovero scritto: nei casi di recidiva delle inosservanze previste al punto a); tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.
- c) Multa: carenze sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello 231/2001); mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale; ripetuta mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.
- d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni: mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative; omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.
- e) Licenziamento senza preavviso: comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 e diretto alla realizzazione o all'occultamento di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

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

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'O.d.V. e del C.d.A., rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate.

Considerato che la Sicurezza sul Lavoro riveste per Savet srl un'importanza centrale, la società ha dedicato, nella Parte Speciale del presente Modello, un apposito Protocollo disciplinare alle violazioni delle relative norme e procedure aziendali in materia di sicurezza, cui si rimanda.

Diffusione del Modello. Informazione e Formazione.

Il MOGC 231 di Savet Srl è portato a conoscenza di tutti i destinatari interni attraverso interventi di comunicazione e diffusione opportunamente registrati e documentati.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall’O.d.V. in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione e con i responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Informazione rivolta a Dipendenti e Soci

L’adozione del presente Modello è comunicata dal CdA a tutti i dipendenti, Consiglieri e soci, Revisore Unico, Funzioni di Compliance (quali DPO, Prevenzione Corruzione, Responsabile SPP), in forza al momento dell’adozione stessa.

I suddetti soggetti si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti i Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell’interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Copia del Modello viene inserita sul Sito Internet aziendale e sull’Intranet aziendale, fornendo di ciò comunicazione al personale. Una copia cartacea viene comunque lasciata in libera consultazione all’interno dei locali dell’Azienda.

Al personale neo-assunto, anche in forma di collaborazione, viene fornita idonea informazione, anche attraverso appositi riferimenti nel contratto di lavoro o nei suoi allegati.

Informazione a Parti Terze

Le Parti Terze come fornitori, subappaltatori, consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell’esigenza di Savet Srl che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. n.231/2001.

Unitamente al contratto o alla lettera di incarico viene consegnata o messa a disposizione tramite rinvio al sito Internet aziendale, previa consegna di una nota informativa sintetica, l’indicazione dei principi e regole comportamentali del Codice Etico e del MOGC 231 di Savet Srl.

I suddetti soggetti si impegnano pertanto, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai processi sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell’interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.



I contratti stipulati e/o rinnovati successivamente all'adozione del presente Modello dovranno prevedere clausole che impongano ai soggetti suddetti il rispetto del Modello, a pena di condizioni risolutive e di risarcimento dei danni in caso di violazione.

Formazione

La formazione rappresenta un passaggio cruciale per garantire l'effettività del modello.

Tutti i programmi di formazione di Savet Srl hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti, del Codice di Comportamento, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

In aggiunta, ogni programma di formazione viene modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto, in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La Formazione potrà essere erogata attraverso la consegna di materiale formativo, la partecipazione a corsi di formazione sincrona (in presenza o da remoto) o asincrona (e-learnig), direttamente dall'Azienda o avvalendosi di soggetti esterni muniti di adeguate competenze in materia.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria.

La mancata partecipazione - non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel Sistema Disciplinare.

Monitoraggio, Riesame di Direzione ed Aggiornamento del Modello.

Il CdA e l'Alta Direzione riesaminano ad intervalli pianificati il MOGC 231, per verificare che sia sempre adeguato ed efficace, oltre che ai fini del miglioramento continuo.

Il Modello di Savet Srl è sottoposto a verifiche periodiche, anche sotto forma di Audit, pianificate dall'OdV della Società con il supporto degli Organi Direttivi e delle Funzioni aziendali di compliance.

In particolare, l'OdV annualmente approva il Piano verifiche sulla base delle aree a rischio del Modello ed esegue le verifiche mediante interviste a referenti Aziendali, l'acquisizione della documentazione aziendale e/o demandando delle verifiche specifiche alle Funzioni Aziendali ritenute più idonee.

La Funzione HSE e comunque le Funzioni di Compliance aziendale, in particolare quelle dedicate a Sicurezza ed Ambiente, pianificano per competenza le ispezioni da effettuare e monitorano i processi. Le risultanze saranno oggetto di flusso informativo nei confronti dell'OdV.

L'esito delle verifiche di cui sopra può dare luogo alle seguenti azioni: adeguamento del Modello, adeguamento della documentazione aziendale; segnalazioni e flussi informativi verso l'Organo Dirigente.

Annualmente l'OdV svolge, con il supporto delle funzioni interne, una verifica di tutte le segnalazioni ricevute, delle azioni intraprese, degli eventi considerati rischiosi e testa la consapevolezza dei dipendenti, soci e degli organi sociali rispetto alla problematica della responsabilità amministrativa dell'impresa, anche con verifiche a campione.

Le verifiche ed il loro esito sono oggetto di Report annuale all'Amministratore Delegato, con dovere di trasmissione al C.d.A.

In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.

Quando si verifica una non conformità, Savet Srl reagisce adottando misure per controllarla e trattarla ed affrontando le conseguenze.

Per il dettaglio delle attività di Monitoraggio e Miglioramento Continuo, si rimanda alla Procedura in Allegato alla Parte Speciale.

Whistleblowing

In conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, Savet Srl ha predisposto un canale interno per l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda, e di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Tramite il canale interno la persona segnalante (ad es. lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, azionisti, membri degli organi di amministrazione e controllo, etc.) può effettuare segnalazioni di violazioni che, alla luce di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, sono costituite da comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato inerenti violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea o violazioni dei Modelli organizzativi 231.

Savet Srl ha individuato l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 quale Gestore del Canale di segnalazione interna.

La segnalazione Whistleblowing può essere effettuata con le seguenti modalità:

- Canale di segnalazione informatico, accessibile dalla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet dell'Azienda (www.savet.it): attraverso il canale, che garantisce la riservatezza della persona segnalante, è possibile inviare sia una segnalazione scritta (tramite apposito Form) che orale (tramite registrazione di messaggio vocale).
- Richiesta di incontro diretto con il Gestore, inoltrata sempre attraverso il suddetto Canale. In tal caso, previo consenso della persona Segnalante, il colloquio è documentato a cura del Soggetto Gestore mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale.

Savet Srl tutela le persone segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurandone altresì la riservatezza dell'identità.

La gestione delle segnalazioni è disciplinata da una specifica Procedura "Whistleblowing", a cui si rinvia, che regolamenta il canale di segnalazione attivato dalla Società e il relativo funzionamento, le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante.

La Società predispone comunque un'apposita Informativa sia per il personale interno che per i destinatari esterni, pubblicata in apposita sezione del sito internet aziendale ed esposta nei locali aziendali.