

Decreto Legislativo 231/2001:

PRINCIPI E LINEE GUIDA DEL
MODELLO ORGANIZZATIVO 231

INDICE

| | | |
|----|---|---------|
| | <i>Premessa</i> | Pag. 3 |
| 1. | <i>Il Decreto Legislativo n.231/2001</i> | Pag. 4 |
| 2. | <i>Modello di organizzazione, gestione e controllo</i> | Pag. 7 |
| 3. | <i>Organismo di Vigilanza</i> | Pag. 13 |
| 4. | <i>Flussi informativi</i> | Pag. 16 |
| 5. | <i>Struttura del sistema disciplinare</i> | Pag. 18 |
| 6. | <i>Formazione e comunicazione</i> | Pag. 21 |

PREMESSA

Il Gruppo Seat Pagine Gialle (di seguito: “Gruppo”) è un gruppo multiplatforma, operante nel mercato pubblicitario e in quello dell’editoria che ha esteso il proprio ambito di attività dal settore dell’annuaristica telefonica a quello dei servizi informativi, utilizzando, in aggiunta alla carta, anche nuove piattaforme di integrazione: telefono ed *internet*.

Dal 1925 SEAT PAGINE GIALLE S.p.A. (di seguito anche “SEAT”) provvede a porre in relazione consumatori e fornitori per mezzo di un servizio capillare, utilizzando, in particolare, dal 1966 il marchio PAGINE GIALLE.

I prodotti Seat, quali PAGINE BIANCHE e PAGINE GIALLE, raggiungono oltre 20 milioni di famiglie italiane. La rete di vendita è composta da oltre 2.000 agenti al servizio di circa 3 milioni di operatori economici di cui oltre 667.000 clienti attivi.

L’obiettivo di SEAT è di rafforzare la propria leadership nell’area dei media direttivi (locali, nazionali, cartacei, multimediali) sia in termini di efficacia (contenuti, modalità di accesso; qualità) sia in termini di efficienza e cura del cliente e affermarsi quale primario gruppo nell’area della pubblicità locale.

Nell’ambito delle proprie attività, il Gruppo riconosce l’importanza della responsabilità etico-sociale e della salvaguardia ambientale nella conduzione degli affari e delle attività e si impegna in una gestione orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri interlocutori e della collettività in cui opera.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001

1.1. Normativa di riferimento

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la disciplina della *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Sulla base di quanto disposto dal decreto in oggetto, le società possono essere ritenute responsabili in relazione a taluni reati, specificatamente indicati, commessi o tentati nell'interesse e/o vantaggio della società stessa da:

- da persone fisiche che rivestono posizioni “apicali” di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione “apicale”.

In base al disposto del d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001);
- reati informatici di cui all'art. 24 bis del d.lgs 231/2001
- reati di falsità di monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo indicati all'art. 25-bis d.lgs. 231/2001;
- alcune fattispecie di reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea) indicati all'art. 25-ter d.lgs. 231/2001;
- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25 quater d.lgs.231/2001;
- reati contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25 – quinquies d.lgs.231/2001;
- reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato indicati all'art. 25 sexies del d.lgs 231/2001;
- reati contro la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25 septies del d.lgs 231/2001;

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita indicati all'art. 25 octies del d.lgs 231/2001;
- reati transnazionali di cui all'art. 10 L.16/3/2006 n° 146.

Inoltre, con le decisioni quadro del 27 gennaio 2003 2003/80/GAI e 22 luglio 2003 2003/568/GAI, il Consiglio dell'Unione Europea ha previsto che gli Stati membri adottino le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale:

- i comportamenti contrari alla tutela dell'ambiente, nonché
- i fenomeni di corruzione nel settore privato.

Ciascuno Stato membro dovrà adottare i provvedimenti necessari affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili, nelle circostanze e alle condizioni ivi indicate, per gli illeciti di cui alle disposizioni penali che saranno introdotte.

Nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" della società. Viceversa la società non risponde (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Per tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, nei casi di maggiore gravità, l'applicazione di sanzioni interdittive può comportare la sospensione o revoca di licenze, concessioni, autorizzazioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la P.A., il divieto di pubblicizzare beni e servizi, l'esclusione da finanziamenti, contributi e sussidi.

1.2 Presupposti di esclusione dalla responsabilità dell'ente

Il d.lgs. 231/2001 (di seguito **il decreto**) prevede l'esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- ha affidato ad un organo interno dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento;
- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito fraudolentemente;
- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (*infra paragrafo 3*).

Al fine di esonerare la responsabilità dell'Ente, i suddetti Modelli devono soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati (attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

SEAT, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ritiene necessario adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello) in linea con le prescrizioni del decreto e con il contenuto del presente documento.

A tale scopo SEAT ha avviato uno specifico progetto articolato nelle seguenti fasi principali:

- Identificazione delle attività sensibili (“as-is analysis”);
- Effettuazione della “gap analysis”;
- Definizione dei principi e linee guida del “Modello SEAT”.

2.1. Attività sensibili

Le attività sensibili per le quali è prevista l'applicazione degli standard di controllo costituenti parte integrante del Modello sono le seguenti:

1. attività sensibili in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del d.lgs. 231/01);
2. attività sensibili in relazione ai reati informatici (art. 24 bis del d.lgs. 231/2001);
3. attività sensibili in relazione ai reati societari (art. 25-ter del d. lgs. 231/01);
4. attività sensibili in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25 sexies del d.lgs.231/2001);
5. attività sensibili in relazione ai reati contro la salute e sicurezza del lavoro (art. 25 septies del d.lgs. 231/2001);
6. attività sensibili in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del d.lgs.231/2001).

Si precisa tuttavia che il rischio relativo al reato di stampa di monete o valori bollati (art. 25-bis), ai reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quarter), ai reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies) e ai reati transnazionali (art.10 L.16/3/2006 n° 146) appare solo astrattamente ipotizzabile in quanto le procedure attualmente esistenti costituiscono un valido presidio delle attività potenzialmente a rischio.

2.2. Attività sensibili in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione

Sono state ritenute "attività sensibili", in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione, tutte le attività che comportino, a qualsiasi titolo, un contatto con soggetti appartenenti alla P.A.

In ragione della differenziazione di alcuni standard di controllo specifici costituenti parte integrante del Modello, tutte le attività sensibili sono state ricondotte alle seguenti tipologie principali di attività di contatto con soggetti di P.A.:

- negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti commerciali relativi alla fornitura di beni e/o servizi;
- gestione di eventuali contenziosi giudiziari e stragiudiziali relativi all'esecuzione di contratti stipulati con soggetti pubblici;
- gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali;
- gestione degli adempimenti relativi ai diritti di proprietà industriale ed intellettuale;
- contatto con gli Enti Pubblici per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni, qualora lo svolgimento delle attività aziendali comporti la produzione di rifiuti solidi, liquidi o gassosi, o la produzione di inquinamento acustico/elettromagnetico soggetti a controlli da parte di soggetti pubblici;
- gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro (d.lgs. 626/94) e il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni;
- gestione dei rapporti con i soggetti pubblici relativi all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- gestione degli adempimenti di legge in materia previdenziale ed assistenziale del personale e/o gestione dei relativi accertamenti/ispezioni;
- gestione dei rapporti con organismi di vigilanza relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge;
- gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici;
- richiesta di provvedimenti amministrativi occasionali/ad hoc necessari allo svolgimento di attività strumentali a quelle tipiche aziendali;
- gestione di beni mobili registrati legati all'attività aziendale;

- gestione degli adempimenti tributari quali ad esempio: predisposizione di dichiarazioni dei redditi o dei sostituti di imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere;
- adempimenti presso soggetti pubblici, quali comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche, ecc, differenti da quelli descritti ai precedenti punti e nelle verifiche/accertamenti/procedimenti sanzionatori che ne derivano;
- gestione di procedimenti giudiziari o arbitrali;
- altre attività di contatto con soggetti di P.A.

2.3. Attività sensibili in relazione ai reati informatici

Sono state ritenute attività sensibili, in relazione ai reati informatici, le seguenti principali attività:

- accesso all'internet;
- detenzione di ed utilizzo delle password;
- installazione di programmi e dispositivi;
- gestione del processo di conservazione sostitutiva documentale;

2.4. Attività sensibili in relazione ai reati societari

Ai fini di estendere il processo di Gap Analysis ed elaborazione di standard di controllo anche al dettato del d. lgs. 61/2002 che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ed il relativo apparato sanzionatorio definiti dal d.lgs. 231/01 anche ai cd. "reati societari", sono state individuate le seguenti attività ritenute "sensibili" in relazione a detti reati:

- redazione del bilancio e situazioni contabili infrannuali;
- redazione di prospetti richiesti per sollecitazione all'investimento o ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati o documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto di vendita o di scambio, o altri prospetti assimilabili;
- emissione comunicati stampa e informativa al mercato;
- gestione rapporti con soci, Società di revisione, Collegio Sindacale, Comitato per il Controllo Interno;
- rapporti con Autorità di vigilanza;
- operazioni sul capitale e destinazione dell'utile;
- comunicazione, svolgimento e verbalizzazione Assemblee.

2.5. Attività sensibili in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato

Le principali attività sensibili interessate dai reati ed illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato sono le seguenti:

- comunicazioni all'esterno (Borsa Italiana, Consob, analisti finanziari, giornalisti, agenzie di rating, etc...);
- rapporti con la società di revisione e consulenti strategici;
- attività nel cui espletamento siano compresi rapporti diretti le Autorità di Vigilanza e con il mercato ivi compresi studi e ricerche aventi ad oggetto strumenti finanziari della società e di advisory per operazioni di finanza straordinaria.

2.6. Attività sensibili in relazione ai reati contro la salute e sicurezza del lavoro ;

Con riferimento ai reati contro la salute e sicurezza del lavoro, le aree sensibili individuate sono tutte le attività connesse a garantire:

- la massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale possibile nell'ambiente di lavoro;
- il completo rispetto delle norme vigenti in materia antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

2.7. Attività sensibili in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Sono state ritenute "attività sensibili", in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, i rapporti con soggetti terzi con particolare riferimento a:

- contratti di acquisto e vendita con controparti;
- transazioni finanziarie con controparti;
- incassi da clienti con modalità diverse dal bonifico e/o rapporto interbancario diretto (RID);
- investimenti con controparti.

2.8. Elementi del modello di SEAT

Il Modello sarà costituito da un complesso organico di norme comportamentali (definite nell'ambito del Codice Etico), principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal d.lgs. 231 e successive integrazioni. La finalità preventiva del

Modello si esplica sia nei confronti di soggetti in posizione “apicale” sia di soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti in SEAT.

Il Modello individuerà le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- con riferimento alle attività sensibili individuate prevederà specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuerà le modalità di gestione delle risorse finanziarie adeguate al fine di impedire la commissione dei reati;
- prevederà obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurrà un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate e dei principi di comportamento definiti nel codice Etico che costituisce parte integrante del Modello stesso;
- prevederà, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

I principi e le linee guida del Modello sono approvati dal Consiglio di Amministrazione di SEAT PAGINE GIALLE S.p.A. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di attuare, aggiornare ed adeguare, ove necessario, il Modello sulla base dei principi e linee guida fornite nel presente documento. Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti.

2.9. Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di SEAT. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali di SEAT, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti di SEAT, gli agenti, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

2.10. Estensione ed applicazione del Modello alle società controllate da SEAT PAGINE GIALLE S.p.A.

Il Modello rappresenta una raccolta di principi e il punto di riferimento estendibile, nelle sue linee guida, alle società controllate. Ciascuna società controllata dovrà allinearsi agli standard di controllo previsti dal Modello e individuare ulteriori specifiche misure legate alle peculiarità della propria struttura organizzativa e realtà aziendale.

Ciascuna società controllata dovrà inoltre provvedere alla istituzione del proprio Organismo di Vigilanza ex art.6 primo comma, lett. b), con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Individuazione

Il Consiglio di Amministrazione di SEAT PAGINE GIALLE S.p.A. ha provveduto a designare componenti dell'Organismo di Vigilanza i Signori **Marco Reboa** (Professore Universitario in discipline economiche-aziendali e già Consigliere indipendente delle Società) con il ruolo di Presidente), **Francesco Nigri** (preposto al Controllo Interno) e **Marco Beatrice** (responsabile della funzione Affari Legali e Societari), prevedendo che alle riunioni dell'Organismo sia sempre invitato un componente dell'Organo Statutario di controllo.

L'Organismo di vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell' art. 6, comma I, lett.b), del d.lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

All'Organismo di Vigilanza sono assegnate:

- le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza;
- la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie compiti di natura meramente tecnica.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza:

- è dotato di un proprio autonomo regolamento idoneo a disciplinarne il funzionamento e le attività attribuite
- si avvale dell' Internal Audit, dotata di risorse adeguate, autonoma e indipendente rispetto le altre Direzioni e/o Funzioni aziendali;
- è supportato dalle risorse della Funzione Affari Legali e Societari e dalla Direzione Risorse Umane.

3.2. Nomina

L'Organismo di Vigilanza di SEAT PAGINE GIALLE S.p.A. è istituito con la delibera del Consiglio di Amministrazione che approva i Principi e linee guida del Modello di cui al presente documento, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza e delle risorse umane dedicate:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; ovvero
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell' Organismo di Vigilanza e delle risorse dedicate potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

3.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di vigilanza è affidato il compito di:

- attuare il Modello sulla base delle indicazioni fornite nel presente documento "Principi e linee guida del Modello 231";
- vigilare sull'effettività del Modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo definito;
- monitorare l'efficacia del Modello verificando l'idoneità del modello predisposto a prevenire il verificarsi dei reati previsti;
- aggiornare il Modello al fine di recepire gli adeguamenti idonei conseguenti al verificarsi di mutamenti ambientali e/o organizzativi dell'azienda.

In particolare, i compiti dell' Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- i) vigilanza sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- ii) verifica dell' efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- iii) verifiche circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- iv) promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- v) assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- vi) assicurare il collegamento funzionale degli Organismi di Vigilanza istituiti nelle altre società controllate;

- vii) elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- viii) assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- ix) segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con la Direzione Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. E' fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

4. FLUSSI INFORMATIVI

4.1. Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati al Comitato per il Controllo Interno, al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai flussi comunicativi sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- un rapporto semestrale con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- la segnalazione immediata relativa ad eventuali innovazioni introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;
- la segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche.

In termini di flusso informativo riguardanti la denuncia di violazioni al Modello da parte dei componenti gli organi sociali, l'Organismo di vigilanza opera come segue:

- i) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per il Controllo Interno ed il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.
- ii) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i sindaci, il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato per il Controllo Interno. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

4.2. Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni (indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@seat.it) da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, degli Agenti, dei Consulenti e Partner commerciali e finanziari in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Direttore eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati e successive integrazioni, o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;
- gli agenti, i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali e/o finanziari devono effettuare ogni segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza o alle Direzioni aziendali preposte;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti in conformità con quanto previsto al paragrafo 5.

4.3. Rapporti fra Organismo di Vigilanza di SEAT PAGINE GIALLE S.p.A. e delle controllate

L'Organismo di Vigilanza della società controllata informa l'Organismo di Vigilanza della controllante in ordine all'attività svolta, fatti rilevati e conseguenti sanzioni disciplinari, oltre agli adeguamenti del Modello conseguenti ai mutamenti intervenuti nell'ambiente e/o nella struttura organizzativa.

4.4. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo curato ed aggiornato dalla funzione Internal Audit e/o, per quanto di competenza, dalla funzione Affari Legali e Societari

5. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, letto b) del d.lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia 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'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello, pertanto essa verrà attuata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente.

5.2. Violazione del Modello

A titolo meramente esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello che:
 - a) espongono la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati; e/o
 - c) tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste.
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico.

5.3. Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per il controllo interno ed il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, nell'ambito di quelli previsti dalla normativa vigente.

5.4. Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa tutti gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, il Comitato per il Controllo Interno ed il Collegio Sindacale. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni, nell'ambito di quelli previsti dalla normativa vigente.

5.5. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello accertata, da parte di dirigenti, la società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Con riferimento all'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

5.6. Misure nei confronti di dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL vigente.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL sono :

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 5 giorni;
- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la Direzione Risorse Umane comunica l'erogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza e la Direzione Risorse Umane provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

5.7. Misure nei confronti degli Agenti

Nei confronti dell'Agente che si rende responsabile di violazioni delle norme e disposizioni del Modello, a seconda della gravità del comportamento, verrà adottato:

- richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello; ovvero,
- il recesso per giusta causa.

In ogni caso resta inteso il risarcimento degli eventuali danni derivanti alla Società dal comportamento dell' Agente.

5.8. Misure nei confronti dei Consulenti e Partner commerciali e/o finanziari

La violazione delle norme e disposizioni di cui al presente Modello applicabili ai Consulenti e Partner commerciali e finanziari è sanzionata secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

6. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1. Premessa

SEAT si impegna a promuovere e dare ampio spazio, nell'ambito della propria comunicazione interna, ai temi legati all'area deontologico/comportamentale del personale ed alla prevenzione delle irregolarità. In questo contesto è data ampia divulgazione, all'interno ed all' esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello (disponibile presso la Intranet Aziendale) e dei Principi e Linee Guida del Modello (disponibili sul sito aziendale).

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

6.2. Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello.

6.3. Formazione e comunicazione ai dipendenti

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a tutti i dipendenti di SEAT in servizio. La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

Come già citato il documento "Principi e linee guida del modello 231" è reso disponibile sui siti intranet ed internet aziendale, mentre il Modello è reso disponibile sul sito intranet aziendale.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello, nonché di aggiornare in ordine a eventuali modifiche ad esso apportate.

6.4. Comunicazione a terzi e al mercato

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico, il documento "Principi e linee guida del modello 231" è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali SEAT intrattiene relazioni commerciali e finanziarie.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con SEAT dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

SEAT valuterà altresì le opportune ed ulteriori modalità di comunicazione dei principi di riferimento del Modello al mercato.