



SIAE MICROELETTRONICA

MODELLO ORGANIZZATIVO

EX D. LGS. 231/01

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 23 MAGGIO 2018

INDEX

Premessa	
1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche: natura e caratteri.....	2
1.1 Le sanzioni previste dal decreto	2
1.2 I reati commessi all'estero.....	3
1.3 Il tentativo	3
1.4 Esonero dalla responsabilità artt. 6 e 7 del decreto	3
1.5 Linee Guida di Confindustria.....	4
2 Finalità del Modello	4
2.1 Adozione e gestione del Modello nel gruppo SIAE MICROELETTRONICA S.p.A.....	4
2.2 Modifiche ed integrazione del Modello.....	5
2.3 Destinatari del Modello e diffusione	5
3 Analisi dei Rischi e sistema di controllo interno	5
4 Organismo di Vigilanza: composizione e nomina	6
4.1 Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza	7
4.2 Informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	7
5 Sistema sanzionatorio e disciplinare	8
5.1 Lavoratori dipendenti	8
5.2 Organi Direttivi, Amministratori e Sindaci.....	9
5.3 Collaboratori Esterni e Partners.....	9
5.4 Rapporti fra Organismo di Vigilanza di SIAE Microelettronica S.p.A. e delle Società Controllate	9

Premessa

SIAE Microelettronica S.p.A., con il preciso obiettivo di assicurare e migliorare le condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto coerente alla propria etica di impresa procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme a quanto prescritto dal Decreto Legislativo 231/01 (di seguito "Decreto") e dalle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale Modello, unitamente alla versione aggiornata al 2016 del Codice Etico, si propone di costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti coinvolti nella sua attività, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, lineari ed improntati alla legalità, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "Modello") è adottato da SIAE Microelettronica S.p.A. (di seguito, anche, la "Società", "SIAE" o "Ente"), in concreto, al fine di prevenire la commissione - nell'interesse o a vantaggio della stessa - di taluni reati, da parte di:

- 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 dell'Ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche: natura e caratteri

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001, che introduce la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito il "Decreto"), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti/società nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

I punti fondamentali del Decreto riguardano l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare possono essere, come anticipato nella Premessa:

- a) persone fisiche che rivestono posizione di vertice "*apicali*"
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

1.1 Le sanzioni previste dal decreto

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto prevede sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive. La sanzione pecuniaria viene determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «*quote*»; nelle ipotesi in cui il giudice ritiene l'Ente responsabile, la sanzione pecuniaria viene sempre irrogata alla persona giuridica (società).

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie e costituiscono le reazioni afflittive di maggior rilievo.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Oltre alla sanzione pecuniaria ed alle sanzioni interdittive il Decreto prevede due ulteriori sanzioni costituite:

- a) dalla confisca, che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato);
- b) dalla pubblicazione della sentenza di condanna, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.2 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, SIAE Microelettronica S.p.A. può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (nei termini già esaminati sopra);
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- c) deve essere applicabile la normativa italiana;
- d) se sussistono i casi e le condizioni previste dai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.3 Il tentativo

La responsabilità amministrativa dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti, previsti dagli articoli precedenti come fonte di responsabilità, sia commesso nella forma del tentativo.

1.4 Esonero dalla responsabilità artt. 6 e 7 del decreto

Gli art. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente/società sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

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

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.5 Linee Guida di Confindustria

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente integrate una prima volta nel mese di marzo 2008 e quindi nel mese di marzo 2014.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere sintetizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- **individuazione delle aree a rischio**, volta a verificare in quali aree/operazioni aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- **predisposizione di un sistema di controllo** in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di standard di controllo, fondati sui seguenti principi generali: divisione tra le persone dei compiti, norme, poteri autorizzativi e di firma e tracciabilità.

A supporto di quanto sopra soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

2 Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello SIAE Microelettronica S.p.A. si determina ad osservare compiutamente le prescrizioni di legge, conformandosi ai principi ispiratori del Decreto, incrementando il sistema dei controlli tesi a prevenire la commissione dei reati.

Il Modello si basa su di un sistema strutturato ed organico di procedure che si propongono di:

- individuare le aree ed i processi a rischio nello svolgimento dell'attività aziendale;
- fissare un sistema normativo interno teso a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi da prevenire a mezzo del Codice Etico e di un sistema di deleghe, di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una cristallina rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- individuare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuire all'O.d.V. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporle e curarne l'aggiornamento.

Conseguentemente, il Modello si propone le finalità che seguono:

- migliorare il sistema di **corporate governance**, con particolare attenzione all'obiettivo di prevenire la commissione di reati;
- strutturare un articolato sistema di prevenzione e controllo, teso alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- informare adeguatamente tutti coloro che operano a nome e per conto della società, soprattutto nelle aree di attività a rischio, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, qualora si concretizzi in un illecito, potrà comportare sanzioni amministrative e penali non solo nei loro confronti ma anche in quelli della società;
- informare tutti coloro che operano a nome e per conto della società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- diffondere ed affermare una cultura d'impresa fondata sulla legalità, con espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, alle disposizioni interne ed alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- diffondere la cultura della consapevolezza individuale, rafforzata dal controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che la Società si prefigge di raggiungere.

2.1 Adozione e gestione del Modello nel gruppo SIAE MICROELETTRONICA S.p.A.

Le società di diritto italiano appartenenti al Gruppo SIAE Microelettronica S.p.A. devono a loro volta adottare un proprio Modello di organizzazione e gestione che sia conforme alle prescrizioni del Decreto.

Nella predisposizione del loro Modello le Società del Gruppo si dovranno ispirare ai principi ed ai contenuti del Modello di SIAE Microelettronica S.p.A., provvedendo ad armonizzarlo alle singole realtà in modo da renderlo efficace nelle diverse aree di attività a rischio proprie di ciascuna entità aziendale. Si veda il successivo paragrafo 5.4 del presente Modello.

2.2 Modifiche ed integrazione del Modello

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, I comma, lettera a) del Decreto, il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, modificazione ed integrazione del Modello, modifica e integrazione su iniziativa e proposta deliberata dall'Organismo di Vigilanza di SIAE.

In particolare l'Organismo di Vigilanza è tenuto a segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione la necessità di modificare il Modello nelle seguenti ipotesi:

- laddove vengano riscontrate significative violazioni od elusioni delle prescrizioni in esso contenute;
- laddove si dovessero manifestare significative variazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa.

E' demandato altresì al Consiglio di Amministrazione il compito di integrare ed aggiornare il Modello qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo che amplino l'ambito di applicazione del Decreto.

In generale, L'O.d.V. deve tempestivamente segnalare al Presidente del Consiglio di Amministrazione ogni fatto dal quale derivi la necessità di revisione e di aggiornamento del Modello. Tale segnalazione deve essere per iscritto, meglio se nella forma di delibera dell'O.d.V.. In tal caso il Presidente del Consiglio di Amministrazione provvede a convocare il Consiglio di Amministrazione al fine di adottare ogni opportuna deliberazione di competenza.

2.3 Destinatari del Modello e diffusione

Il presente Modello e le regole ivi contenute si applicano indistintamente a tutti i dipendenti di SIAE Microelettronica S.p.A., nonché a coloro i quali, pur essendo soggetti esterni, operano su mandato della stessa o sono legati da rapporti di collaborazione tali da ritenere opportuno applicare le procedure previste dal Modello al fine di prevenire la commissione di reati ivi espressamente, compresi i soggetti che coprono cariche societarie quali amministratori, procuratori e sindaci.

Tutti i soggetti ai quali il Modello si rivolge, sono tenuti a rispettarne il contenuto, le relative disposizioni ed a contribuire all'attuazione del medesimo.

La Società promuove l'effettiva conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i soggetti interessati attraverso le modalità ritenute idonee.

3 Analisi dei Rischi e sistema di controllo interno

L'individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le "Attività Sensibili") è effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per la Società.

Le componenti del sistema di controllo interno sono:

- *Ambiente di controllo:*

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno nell'ambito dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale della dirigenza SIAE;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

- *Valutazione dei rischi (Risk Assessment):*

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

- *Informazione e comunicazione:*

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

- *Attività di controllo:*

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

- *Monitoraggio:*

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.

In particolare l'attività di analisi è focalizzata a:

1. individuare le Attività Sensibili in essere nella Società nel cui ambito può potenzialmente presentarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 e le cui potenziali modalità di commissione siano state preliminarmente identificate,
2. rilevare gli standard di controllo idonei a prevenirne la commissione.

4 Organismo di Vigilanza: composizione e nomina

In ottemperanza agli artt. 6 e 7 del Decreto il compito di vigilare con continuità in ordine all'efficace funzionamento ed all'osservanza delle prescrizioni del Modello, nonché di proporre e promuoverne l'aggiornamento, è demandato ad un organismo della Società connotato da autonomia, professionalità, indipendenza e continuità di azione nell'esercizio delle proprie funzioni.

Ai fini di cui sopra, e secondo il disposto dell'art. 6, lettera b) del Decreto, SIAE Microelettronica S.p.A., con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2016, costituisce un collegio denominato "Organismo di Vigilanza", di seguito per brevità O.d.V., dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

I membri dell'O.d.V. devono essere scelti in base ai requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza ed autonomia funzionale ed è disciplinato dalle disposizioni che seguono. Onde garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo, possono essere scelti membri sia esterni che interni alla Società.

I membri dell'Organismo di Vigilanza esterni, non appartenenti al Gruppo SIAE Microelettronica S.p.A., devono essere dotati degli ulteriori seguenti requisiti di eleggibilità:

- a. non essere legati ad una delle società di SIAE Microelettronica S.p.A. da rapporti continuativi di prestazione d'opera o da altre situazioni che ne possano ragionevolmente compromettere l'indipendenza e tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- b. non essere legati da rapporti di parentela con amministratori delle società di SIAE Microelettronica S.p.A.;
- c. non intrattenere, neppure indirettamente, con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio.

Il verificarsi di una sola delle condizioni di cui ai punti a), b) c) comporta la decadenza automatica dalla funzione di membro dell'organismo. Il Consiglio di Amministrazione accertata la sussistenza della causa di decadenza provvede senza indugio alla sostituzione del membro divenuto inidoneo.

Resta inteso che nel caso in cui il membro nominato dipendente della società o di una delle società controllate interrompa per qualsiasi motivo o ragione il rapporto di lavoro, decade *ipso facto* dalla carica ricoperta.

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a fornire all'Organismo di Vigilanza i mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.

A tale proposito L'Organismo di Vigilanza sottopone annualmente al Consiglio di amministrazione, per la relativa delibera, una proposta contenente una previsione delle necessità finanziarie stimate necessarie per lo svolgimento della propria attività nell'anno successivo.

Le eventuali spettanze dei membri verranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i compiti di:

- a) provvedere, nell'ambito aziendale, alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello;
- b) vigilare sull'osservanza del Modello stesso;
- c) vigilare sulla efficacia nel tempo del Modello;
- d) aggiornare il Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, a seguito delle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- e) segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi violazione del Modello di cui sia venuto a conoscenza;
- f) comunicare e relazionare periodicamente (almeno una volta all'anno) il Consiglio di Amministrazione circa le attività svolte, le segnalazioni ricevute, gli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- g) verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello ed effettuare una ricognizione delle attività aziendali e, ove se ne ravvisi l'opportunità, suggerirne l'aggiornamento e l'integrazione;
- h) l'Organismo di Vigilanza procede allo svolgimento delle attività di verifica e vigilanza secondo pianificazione in merito, anche avvalendosi di consulenti esterni ovvero di funzioni e strutture aziendali. A tale scopo redige con cadenza triennale un Piano e con cadenza annuale un Programma di vigilanza;
- i) istituire specifici canali informativi "dedicati", via e-mail, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- j) segnalare al Consiglio di Amministrazione, sulla base dei risultati ottenuti dalle attività di formazione e di Audit condotte sia da funzioni interne ovvero di società esterne, proposte di adeguamento del sistema di controllo interno atto a prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non potranno in nessun caso essere sindacate da alcun altro organismo aziendale, fermo restando il fatto che il Consiglio di Amministrazione vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso Organismo di Vigilanza compete la responsabilità ultima del funzionamento del Modello Organizzativo.

4.1 Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza

L'O.d.V. riferisce in ordine all'attuazione del Modello ed all'eventuale sussistenza di profili di criticità del medesimo provvedendo a redigere periodicamente, e comunque almeno una volta l'anno, una relazione scritta relativa all'attività svolta che dovrà essere inoltrata al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Tali relazioni periodiche assolvono anche lo scopo di consentire al Consiglio di Amministrazione di acquisire gli elementi necessari al fine di valutare l'opportunità di apportare eventuali modificazioni al Modello.

Le relazioni dovranno pertanto presentare ed evidenziare, quale contenuto minimo:

- le eventuali problematiche relative alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello;
- le segnalazioni ricevute dai soggetti interni ed esterni in ordine al Modello, le relative attività svolte e gli esiti delle verifiche;
- i procedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società con esclusivo riferimento alle attività a rischio;
- la valutazione della concreta applicazione e della funzionalità del Modello, con eventuali indicazioni, integrazioni, correzione o modifiche tese al miglioramento dello stesso.
- In ogni caso, l'O.d.V. dovrà riferire tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione in ordine ad ogni violazione del Modello ritenuta fondata di cui sia venuto a conoscenza.

4.2 Informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

I destinatari del Modello hanno l'obbligo di rivolgersi tempestivamente e direttamente all'O.d.V. per segnalare violazioni o tentate violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute, in forma scritta e non anonima, adottando le misure idonee affinché sia garantita la riservatezza in ordine all'identità del soggetto segnalante.

Le eventuali conseguenti iniziative saranno disposte ad esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione, il quale dovrà comunque motivare eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

A titolo esemplificativo, devono essere trasmesse all'O.d.V. dai soggetti direttamente interessati le informazioni relative ai seguenti atti ufficiali:

- atti, provvedimenti o notizie provenienti dalle Autorità in ordine allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o quadri in relazione all'instaurazione di procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto;
- i rapporti redatti dai responsabili aziendali nell'ambito delle loro attività e funzioni dai quali emergano fatti, atti, eventi, azioni od omissioni che presentino profili di criticità in relazione all'attuazione delle prescrizioni del Modello e del Decreto;
- le notizie relative alla effettiva attuazione del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti, delle eventuali sanzioni irrogate, dei provvedimenti di archiviazione e delle relative motivazioni;
- il sistema delle deleghe adottato dalla Società e ogni modifica relativa al medesimo.

5 Sistema sanzionatorio e disciplinare

Secondo il disposto dell'art. 6, Il comma, lettera e), del Decreto, viene introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, che costituisce condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle misure sanzionatorie e disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, e non pregiudica né modifica ulteriori eventuali conseguenze di diversa natura che possano derivare dal medesimo fatto.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi competenti in forza dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto e dai regolamenti della Società.

La violazione del Modello e delle relative procedure deve essere immediatamente comunicata all'O.d.V. da parte di tutti i destinatari del Modello.

All'O.d.V. deve altresì essere comunicata l'eventuale applicazione di una sanzione prevista per la violazione del Modello o delle procedure disposta nei confronti di qualsiasi soggetto tenuto all'osservanza del Modello.

5.1 Lavoratori dipendenti

Le condotte poste in essere dai lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro in violazione delle singole norme comportamentali previste dal Modello sono definite come illeciti disciplinari.

Nei confronti dei soggetti di cui sopra il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7, Legge 20.05.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicato.

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto statuito dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

In relazione a quanto sopra il Modello fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Pertanto la violazione delle previsioni del Modello e delle relative procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle conseguenti sanzioni, in conformità alla legge ed ai CCNL.

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto medesimo nemmeno in via provvisoria, potrà essere disposto il licenziamento senza preavviso, ex art. 2119 C.C., ferma restando l'osservanza del procedimento disciplinare.

Il sistema disciplinare deve essere monitorato dalla Direzione Risorse Umane e dall'O.d.V., restando inteso che eventuali sanzioni saranno irrogate da soggetti muniti dei necessari poteri.

A titolo puramente esemplificativo, in osservanza delle prescrizioni previste nel Codice Etico, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- a) la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- b) la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- c) l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- d) l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- e) la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo;
- f) l'omessa comunicazione di condotte poste in essere in violazione del presente Modello.
- g) Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

5.2 Organi Direttivi, Amministratori e Sindaci

Qualora la violazione delle procedure previste dal Modello sia realizzata da parte di dirigenti si provvede ad applicare nei confronti dei soggetti ritenuti responsabili le misure idonee previste dalla legge e dal CCNL applicabile.

L'O.d.V. provvede a dare comunicazione di quanto sopra al titolare del potere disciplinare ed al Consiglio di Amministrazione.

Se la violazione riguarda Amministratori della Società, l'O.d.V. deve darne comunicazione al Consiglio d'Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione può applicare, nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge. Nelle fattispecie connotate da maggior gravità, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea degli Azionisti, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'O.d.V. fornisce immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che propone all'Assemblea degli Azionisti l'adozione dei provvedimenti di competenza.

5.3 Collaboratori Esterni e Partners

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da partners in dispregio delle norme di condotta previste dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare la risoluzione del rapporto in base all'attivazione di opportune ed idonee clausole contrattuali contenute nelle lettere di incarico e negli accordi di partnership.

L'O.d.V. informa di quanto sopra il Consigliere Delegato, il Direttore Risorse Umane ed il Responsabile dell'Area alla quale il contratto o rapporto si riferisce, al fine di deliberare in ordine alle misure sanzionatorie previste.

5.4 Rapporti fra Organismo di Vigilanza di SIAE Microelettronica S.p.A. e delle Società Controllate

L'Organismo di Vigilanza di SIAE promuove la diffusione e la conoscenza da parte delle Società Controllate della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello 231, anche eventualmente coordinandosi e/o formulando raccomandazioni alle funzioni aziendali competenti alla predisposizione ed emissione di strumenti normativi interni.

Nel caso in cui le Società Controllate da SIAE Microelettronica S.p.A. non adottino un Modello 231 ad hoc per la singola realtà aziendale, a queste si applica il presente Modello 231 e l'Organismo di Vigilanza competente sarà quello di SIAE Microelettronica S.p.A..

In tal caso, l'Organismo di Vigilanza di SIAE Microelettronica S.p.A. promuove la diffusione e la conoscenza da parte delle Società Controllate dei principi e delle regole imposte dal presente Modello 231, anche coordinandosi e/o formulando raccomandazioni alle funzioni aziendali competenti alla predisposizione ed emissione di strumenti normativi interni.

Nel caso in cui le Società Controllate decidano di approvare un proprio Modello 231, nel caso in cui la realtà aziendale sia di piccole dimensioni, le stesse possono decidere di nominare l'Organismo di Vigilanza di SIAE Microelettronica S.p.A.

Eventuali interventi correttivi sui modelli organizzativi delle Società Controllate, conseguenti alle verifiche effettuate, sono di esclusiva competenza delle stesse Società Controllate, che operano anche su segnalazione dei propri organismi di vigilanza, se presenti.

Fermo restando ciò, al ricorrere dei presupposti, sono attivati i flussi informativi prima descritti che hanno lo scopo di mettere a fattor comune, tra le società del gruppo, gli eventuali spunti di miglioramento rinvenienti dalle esperienze applicative dei modelli organizzativi maturate in altre società controllate. A tale proposito, in particolare, gli organismi di vigilanza delle Società Controllate informano l'Organismo di Vigilanza di SIAE Microelettronica S.p.A. in ordine:

(a) ai fatti rilevanti da essi appresi ad esito delle attività di vigilanza svolte, e (b) alle sanzioni disciplinari applicate, che abbiano dato evidenza dell'opportunità di modificare/integrare il modello organizzativo della società controllata cui i predetti eventi si riferiscano. Qualora detti eventi riguardino una società indirettamente controllata da SIAE Microelettronica S.p.A., la medesima informativa è resa dall'organismo di vigilanza della società indirettamente controllata da SIAE Microelettronica S.p.A. anche in favore dell'organismo di vigilanza della società sua controllante diretta. Dette informative sono inviate dagli organismi di vigilanza delle Società Controllate anche ad uno tra l'Amministratore Delegato di SIAE Microelettronica S.p.A., il CFO, o il Legal Counsel, secondo i normali flussi comunicativi in essere tra la società controllata e le competenti strutture di SIAE.

Gli organismi di vigilanza delle Società Controllate riscontrano senza ritardo ogni richiesta di informativa giunta loro da parte dell'Organismo di Vigilanza, informandolo altresì di ogni circostanza significativa da essi appresa, che risulti rilevante ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza di SIAE Microelettronica S.p.A.