

cifralluminio^{SRL}



Cifralluminio srl - Via R. Gessi 10 - 25135, Brescia - ITALY
T. 030 3363047 - 030 3363819 - 030 3364999 - F. 030 3362048
www.cifralluminio.com - cifralluminio@cifralluminio.com
www.porsaitaly.it - info@porsaitaly.com | www.folio.it - info@folio.it

Cod. Fisc. e P. IVA 03212940179 - Cap. Soc. € 150.000,00 i.v
Registro imprese di BS Num. 03212940179 - R.E.A. 342944
Num. Iscrizione Registro AEE IT08020000001025

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

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

1. Normativa

Il Decreto Legislativo 231/2001 e le sue successive modifiche ed integrazioni, recante le disposizioni normative concernenti la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito “Decreto”), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità della persona giuridica qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a. da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (Soggetti Apicali), nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- b. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a. (ad esempio, dipendenti).

Si sottolinea che la responsabilità della società è:

- “aggiuntiva e non sostitutiva” a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente il reato (responsabilità che quindi resta regolata dal diritto penale comune);
- diretta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose che vengono definite reati – presupposto (di seguito anche “Reati”).

Per tali motivi l’apparato sanzionatorio predisposto dal legislatore in caso di commissione dei Reati ha il preciso intento di colpire direttamente ed in modo efficace la persona giuridica con la previsione di quattro differenti tipi di sanzione, che si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato (art. 22): le sanzioni amministrative pecuniarie (art.10), le sanzioni interdittive (art.13), la pubblicazione della sentenza (art. 18) e la confisca (art.19).

La sanzione base comminata per ogni illecito amministrativo dipendente da reato, che costituisce il perno del sistema sanzionatorio del decreto, è la sanzione pecuniaria.

Nella commisurazione della suddetta sanzione si fa riferimento ad un duplice limite quantitativo e qualitativo attraverso il sistema delle quote: in relazione a ciascun reato viene stabilita una quota, che deve necessariamente rispettare un quantum minimo e massimo, che si assesta tra le 100 e le 1000 quote e l’importo di una quota può avere un valore che oscilla dai 258 euro ai 1.549 euro.

I criteri di riferimento per la determinazione del numero delle quote da irrogare (art.11 del Decreto) sono la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell’ente e l’attività messa in opera da quest’ultimo per prevenire il reato.

Per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive temporanee (di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni), quali:

- a. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b. la sospensione o revoca di autorizzazioni o licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c. il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- d. l'esclusione da finanziamenti agevolati o simili sussidi, o revoca di quelli già concessi;
- e. il divieto di pubblicizzazione dei beni o servizi.

Il giudice può erogare le predette misure quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto all'altrui direzione (in quest'ultimo caso, le carenze organizzative devono averne determinato o agevolato la commissione);
- sussiste la reiterazione dell'illecito.

Nei casi di applicazione delle sanzioni interdittive, può essere anche disposta la pubblicazione della sentenza di condanna.

Per il dettaglio dei Reati previsti dal decreto si rimanda alla *"Tabella di Sintesi dei reati presupposto"* di cui all'Allegato B.

In relazione al luogo in cui viene commesso il reato, si precisa che l'ente può rispondere in relazione ai Reati commessi all'estero (come previsto dall'Art.4 del Decreto).

Ove questi siano commessi in parte all'estero ed in parte in Italia, ai sensi dell'Art 6 comma 2 del Codice Penale, la responsabilità prevista dal Decreto potrebbe configurarsi anche quando una parte soltanto della condotta o dell'evento si sia verificata in Italia.

Per quanto riguarda i Reati commessi interamente all'estero da soggetti, apicali o sottoposti, riconducibili all'ente, quest'ultimo risponde nelle ipotesi previste dal Codice Penale agli articoli 7, 8, 9 e 10 ed a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

L'elemento costitutivo della responsabilità dell'ente è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere "nell'interesse o a vantaggio della società" e non "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Secondo la Relazione Ministeriale di accompagnamento al Decreto, la nozione di "interesse" ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato, mentre il "vantaggio" fa riferimento all'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente.

Venendo ai criteri soggettivi di imputazione della responsabilità all'ente, appare opportuno sottolineare che la responsabilità della persona giuridica viene ricollegata ad un difetto di organizzazione, consistente nel non avere posto in essere un piano di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei Reati.

Il Decreto prevede infatti, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità per l'ente quando questo dimostri:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato un “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati (di seguito anche il “Modello”);
- (ii) di aver istituito un Organismo di Vigilanza all’interno dell’ente, dotato di completa autonomia di iniziativa e controllo, nonché con specifici obblighi di vigilanza sul funzionamento, sull’osservanza del Modello e sul suo aggiornamento;
- (iii) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- (iv) che non vi siano state omissioni o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza all’uopo preposto.

In particolare, per evitare la responsabilità, l’ente deve dimostrare l’assenza di colpa organizzativa, cioè che il Reato è stato commesso nonostante essa avesse adottato tutte le misure idonee alla prevenzione dei Reati ed alla riduzione del rischio di loro commissione.

Resta inteso che il Modello per avere efficacia esimente deve rispondere alle seguenti esigenze:

- (i) individuare le aree di rischio di commissione dei Reati attraverso un adeguato processo di valutazione dei rischi;
- (ii) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai Reati da prevenire;
- (iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei Reati;
- (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- (v) configurare un sistema disciplinare sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello stesso.

2. Struttura del Modello

Il presente Modello si riferisce alla società [Cifralluminio S.r.l.](#) società manifatturiera nel settore della produzione di [prodotti luminosi a LED](#) (di seguito anche la “Società”).

Il Modello si compone di più parti:

PARTE GENERALE

- il “Codice Etico” (Allegato A): inteso come l’insieme dei diritti, doveri e responsabilità che la Società assume espressamente nei confronti degli stakeholder nello svolgimento della propria attività;
- la “Tabella di Sintesi dei reati presupposto” (Allegato B): costituisce la parte generale contenente la descrizione del D.Lgs. 231/2001 e le fattispecie di reato previste dallo stesso;
- la “Mappatura dei rischi” (Allegato B): con riferimento all’elencazione delle fattispecie di reato di cui alla “Tabella di Sintesi dei reati presupposto”, indica le funzioni coinvolte e le attività aziendali a rischio, gli strumenti organizzativi da utilizzare per evitare la commissione dei Reati, le raccomandazioni, la probabilità che l’evento criminoso si verifichi e l’impatto che il verificarsi dell’evento ha sul contesto societario di riferimento;
- i “Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza” (Allegato C): è un modello di documento che riepiloga in modo sintetico tutti i documenti e le informazioni che ogni area funzionale è chiamata a predisporre e fornire all’Organismo di Vigilanza al fine di assicurare la corretta e tempestiva informazione, nonché l’aggiornamento;

- il “Regolamento dell’Organismo di Vigilanza” (Allegato D): il regolamento di cui si è dotato l’Organismo di Vigilanza per svolgere le sue funzioni

PARTI SPECIALI

- parte speciale 1: omicidio colposo e lesioni personali permanenti con violazione delle norme antinfortunistiche e di igiene e di sicurezza sul lavoro;
- parte speciale 2: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- parte speciale 3: reati ambientali;
- parte speciale 4: corruzione tra privati;
- parte speciale 5: i delitti contro l’industria e il commercio.

Nella valutazione del rischio è stato deciso di attribuire ad ogni fattispecie di reato una rischiosità secondo tre livelli, *basso, medio o alto* a seconda della probabilità di accadimento dello stesso.

Sarà il livello di criticità nonché la tipologia, la natura e le caratteristiche delle informazioni ottenute attraverso il sistema dei flussi informativi, sia ad evento che periodiche (semestrali e annuali), che determineranno la periodicità dei controlli effettuati attraverso apposite attività di auditing da parte dell’Organismo di Vilanza.

3. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, anche se distaccati all’estero per lo svolgimento dell’attività lavorativa, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o sono legati alla Società da contratti rientranti nella c.d. para-subordinazione.

5

La Società comunica il presente Modello attraverso le modalità più idonee per l’effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati, i quali devono rispettare puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. La Società, a tal fine, organizza attività formative volte a far conoscere il Modello a tutti i soggetti interessati.

La Società condanna qualsiasi comportamento che sia difforme alla legge e alle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse della Società ovvero con l’intenzione di arrecarle vantaggio.

4. Principi ispiratori e elementi costitutivi del Modello

La predisposizione, così come le successive attività di aggiornamento del Modello, hanno costituito un’occasione per rafforzare il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi della Società e sensibilizzazione nel processo di elaborazione e di risk assessment rispetto al tema del controllo dei processi aziendali anche in un’ottica di prevenzione attiva dei Reati.

Nella predisposizione del proprio Modello, la Società si è ispirata alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo”, elaborate da Confindustria, emanate il 7 Marzo 2002, ed aggiornate il 31 Marzo 2008 e, da ultimo, il 23 Luglio 2014. Il percorso da queste indicato per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei Reati;
- valutazione del sistema di controllo interno già implementato dalla Società e individuazione delle eventuali aree di miglioramento nell'ottico di prevenzione dei Reati;
- predisposizione/aggiornamento del sistema di controllo al fine di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo inoltre deve essere uniformato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli.

5. Funzione del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società intende:

- adempire compiutamente alle previsioni di legge ed ai principi ispiratori del Decreto attraverso la formalizzazione di un sistema strutturato ed organico, già esistente in azienda, di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) volto a prevenire e presidiare il rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione di quelle attività che portano con sé tale rischio ("Attività Sensibili");
- costituire uno strumento efficace di gestione aziendale, riconoscendo al Modello anche una funzione di creazione e protezione del valore dell'azienda stessa.

Infatti, attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di:

- consolidare una cultura della prevenzione del rischio e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- prevedere un sistema di monitoraggio costante dell'attività aziendale volto a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione dei Reati;
- fornire adeguata informazione ai dipendenti ed a coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla Società in merito a:

- (i) le attività che comportano il rischio di commissione dei Reati in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico ed alle altre regole di condotta/procedure aziendali (oltre che alla legge);
- (ii) le conseguenze sanzionatorie che possono derivare ad essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società;
- d. diffondere ed affermare una cultura d'impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne ed, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- e. prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna.

A tal fine, il Modello prevede misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando misure dirette ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, la Società adotta e attua scelte organizzative e procedurali efficaci per:

- a. assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- b. favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'impresa o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili ad identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
- c. garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e separazione delle funzioni, coerentemente con l'attività in concreto svolta dalla Società;
- d. prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- e. individuare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- f. attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nell'impresa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle Attività Sensibili.

6. Modalità di costruzione del Modello

Ai fini della predisposizione ed il costante aggiornamento del Modello ai sensi dell'art. 6 del Decreto, la Società ha intrapreso le attività di seguito descritte:

- a) mettere in atto un **processo di valutazione dei rischi** composto delle seguenti due fasi:
 1. **Identificazione dei rischi:** *si concretizza in un'analisi del contesto aziendale tale da evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano commettere i Reati.*

2. **Sistema di controllo:** *ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati;*
- b) prevedere un adeguato **sistema sanzionatorio** per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello stesso. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato;
- c) costituire un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "**Organismo di Vigilanza**") che possieda requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità, e la competenza per vigilare sull'**effettività** del Modello, per svolgere attività di disamina continuativa in merito all'**adeguatezza** dello stesso. In quest'ottica, la Società ha avviato una serie di attività dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in conformità al Decreto:
- (i) per l'analisi dei rischi potenziali, la Società ha adottato e aggiornato il Modello con i Reati sulla base di una prima analisi delle proprie Attività Sensibili;
- (ii) successivamente, la Società ha provveduto ad una revisione di questo assessment anche attraverso interviste di approfondimento con i manager aziendali coinvolti in funzioni di indirizzo, guida e controllo della Società con lo scopo di validare il grado di applicabilità in astratto delle fattispecie di reato previste dal Decreto alla luce del profilo della Società e degli specifici ambiti in cui opera;
- (iii) ogniquale volta si rende necessario procedere a un aggiornamento della mappatura delle aree a rischio, Attività Sensibili e analisi dei relativi protocolli di controllo (ad esempio perché il Decreto viene esteso a nuovi reati o mutano le condizioni di rischio nell'ambito dello svolgimento delle attività aziendali), l'Organismo di Vigilanza:
- identifica i temi di compliance rilevanti per il (nuovo o meno) business;
 - esamina la normativa applicabile al citato business in relazione al quale viene condotta l'attività di risk assessment attraverso la mappatura delle leggi, della regolamentazione e delle best practices applicabili;
 - fornisce supporto e definisce un action plan per l'attività di mappatura;
 - identifica, in base alla natura del reato/Attività Sensibile, il possibile personale interno da coinvolgere eventualmente per un'analisi più approfondita;
 - identifica e analizza le Attività Sensibili alla luce dei nuovi reati-presupposto;
 - identifica i soggetti coinvolti nell'Attività Sensibile e le potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree di rischio individuate;
 - identifica e valuta il sistema di controlli preventivi esistenti nelle Attività Sensibili, considerando l'ambiente di controllo aziendale e gli specifici protocolli di controllo;
 - valuta il rischio residuo, predisponendo eventuali piani operativi di miglioramento;
 - pone in essere un monitoraggio costante delle Attività Sensibili, con il fine di mantenere costantemente aggiornata la mappatura delle stesse e delle aree di rischio;
 - valuta l'idoneità e l'efficacia dei relativi protocolli di controllo adottati, contribuendo così alla progettazione e al miglioramento continuo del sistema di controllo interno, della gestione dei rischi e all'informazione operativa per quanto di competenza;
 - raccomanda ulteriori attività di miglioramento e richiede l'analisi di ulteriori attività potenzialmente a rischio che in funzione dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società potranno essere ricomprese nel novero delle Attività Sensibili.

Dall'analisi già condotta, è emerso che, le Attività Sensibili e le aree a rischio o maggiormente esposte al rischio di commissione dei Reati, riguardano le seguenti fattispecie criminose:

- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati di informatici e trattamento illecito di dati;
- reati ambientali;
- reati di corruzione tra privati;
- reati contro l'industria e il commercio.

La Società ha ritenuto opportuno predisporre delle specifiche **Parti Speciali** del Modello in relazione atali fattispecie criminose, ove è riportata nel dettaglio l'identificazione delle Attività Sensibili, i soggetti coinvolti in tali attività ed i relativi protocolli di controllo attuati.

Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza mettere in atto le raccomandazioni individuate in sede di mappatura dei rischi e verificare costantemente la congruità del Modello, richiedendone i necessari adeguamenti sia rispetto a variazioni dell'assetto societario, sia rispetto ad eventuali variazioni normative.

7. Adozione del Modello

Conclusa l'attività di mappatura delle aree a rischio / Attività Sensibili e analisi dei relativi protocolli di controllo, in ossequio a quanto previsto dal Decreto e dalle disposizioni codicistiche in tema di governo societario (in particolare, art. 2381 c.c.) il Consiglio di Amministrazione della Società, delibera l'adozione (o l'aggiornamento) del Modello.

9

Il Consiglio di Amministrazione di propria iniziativa o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza delibera l'adeguamento o aggiornamento del Modello nei seguenti casi:

- estensione del Decreto a nuovi reati o mutamento delle condizioni di rischio nell'ambito dello svolgimento delle attività aziendali;
- qualora siano individuate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenziano l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato;

Le proposte di modifica del Modello devono essere preventivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere un parere.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta, senza dilazione, al Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Consiglio di Amministrazione adotterà le opportune deliberazioni in tal senso. Quanto previsto si applica anche alle modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali del Modello, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Società, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, integrerà il presente Modello in una fase successiva, mediante apposita delibera.

8. Composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, con un mandato a tempo determinato della durata di un (1) anno rinnovabile. È composto da un membro interno e due membri esterni scelti tra personalità indipendenti, dotati di specifica competenza e professionalità.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza secondo i requisiti di seguito indicati:

I. Autonomia

Ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto, l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". I requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Si tratta di un'autonomia di tipo decisionale, inerente all'aspetto funzionale e qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con pieno esercizio della discrezionalità nell'espletamento delle proprie funzioni.

L'autonomia è in primo luogo rispetto alla Società, ai suoi vertici ed al management, conseguentemente, l'Organismo di Vigilanza deve poter espletare le sue funzioni completamente libero da condizionamenti o pressioni e non deve essere coinvolto nell'esercizio di attività di gestione che esorbitino dai compiti specificamente assegnati in funzione dell'attività sua propria.

Esso agisce in piena autonomia disponendo di mezzi finanziari adeguati ad assicurare la sua piena ed indipendente operatività. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione attribuisce all'Organismo di Vigilanza, sulla base delle indicazioni del medesimo, una dotazione per le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni, di cui l'Organismo di Vigilanza fornisce adeguata rendicontazione.

II. Professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile, requisiti questi che debbono essere tipici dell'organo nel suo complesso e conseguentemente anche dei singoli membri che lo compongono. Deve disporre di tutte le cognizioni tecniche per espletare con la massima integrità ed efficacia le funzioni ad esso affidate (anche avvalendosi di competenze tecniche esterne, come previsto nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza). Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.

III. Continuità di azione

Al fine di assicurare la garanzia di efficacia e costante attuazione del Modello, oltre all'analisi del sistema di prevenzione interno, l'Organismo di Vigilanza effettua controlli attraverso apposite attività di auditing.

L'Organismo di Vigilanza nell'esecuzione delle proprie attività di controllo ha libero accesso a tutti i dati dell'azienda e può disporre di tutte le funzioni e strutture aziendali. Riporta l'esito delle proprie verifiche anche al Consiglio di Amministrazione.

IV. Indipendenza

Per indipendenza s'intende l'assenza di cause di ineleggibilità e decadenza di cui all'art. 2382 del cc. nonché l'assenza di vincoli di parentela e/o affinità entro il quarto grado con gli amministratori della Società.

V. Onorabilità

Per onorabilità s'intende:

- (i) non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o dalla Legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modifiche ed integrazioni, salvo gli effetti della riabilitazione;
- (ii) non essere stato condannato con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurata e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione, per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
 - alla reclusione, per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
 - alla reclusione, per un tempo non inferiore ad un anno, per un qualunque delitto non colposo;
 - per le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- (iii) non aver subito l'applicazione delle pene previste al precedente punto (ii), fatto salvo il caso dell'estinzione del reato.

9 Obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sul funzionamento ed efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello nelle Attività Sensibili, deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza qualsiasi informazione, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello stesso. Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei Reati in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società.

11

Tale obbligo di informazione all'Organismo di Vigilanza è rivolto a:

- management e funzioni aziendali relativamente alle Attività Sensibili e riguarda:
 - i. i documenti e le informazioni da predisporre e fornire all'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare la corretta e tempestiva informazione, nonché l'aggiornamento ai sensi dei "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza" (informativa costante e periodica);
 - ii. le anomalie o atipicità riscontrare, all'occorrenza, nell'ambito delle informazioni disponibili (informazioni ad hoc);
- al personale della Società ed ai suoi collaboratori, i quali hanno facoltà di rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza per segnalare irregolarità o violazioni del Modello stesso, del Codice Etico ed in generale delle regole aziendali tramite l'apposito canale che garantisce la confidenzialità delle comunicazioni.

Le suddette informazioni e la documentazione da trasmettere e/o da mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, con le relative tempistiche ed i canali informativi da utilizzare, sono individuate dall'Organismo di Vigilanza.

10. Sistema Disciplinare

Il Modello impone regole di condotta atte a prevenire la commissione dei Reati e , più in generale, ad assicurare la corretta applicazione delle procedure interne previste.

Pertanto, è essenziale alla funzionalità del Modello, la predisposizione di un corretto sistema disciplinare, la cui eventuale applicazione e delle relative sanzioni disciplinari è indipendente dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato dall'autorità giudiziaria. Sono soggetti al sistema disciplinare tutti i dipendenti, gli amministratori nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza da parte dei destinatari del presente Modello, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare. Conseguentemente, la valutazione rispetto all'applicazione del sistema disciplinare viene effettuata anche nei confronti di chiunque violi tali misure, o effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

L'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti deve procedere.

Il sistema disciplinare si fonda sulle norme previste in materia dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL di categoria e in ogni caso dalla normativa applicabile in materia.

Le sanzioni applicabili nei riguardi dei dipendenti, sono quelle previste dal CCNL di categoria, oververosia:

- (i) richiamo verbale;
- (ii) ammonizione scritta;
- (iii) multa fino ad un importo pari a tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
- (iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- (v) licenziamento con preavviso;
- (vi) licenziamento senza preavviso.

Tale sistema, come previsto anche dal CCNL di categoria, esemplifica i comportamenti disciplinarmente rilevanti in base al rilievo che assumono le singole fattispecie, elencando le sanzioni applicabili sulla base della loro gravità.

Ad integrazione dell'esemplificazione prevista dal CCNL di categoria e quale ulteriore esemplificazione, si precisa che incorre in un illecito il lavoratore che anche attraverso condotte omissive ed in eventuale concorso con altri:

- a) violi le procedure interne previste dal presente Modello per "inosservanza delle disposizioni di servizio";
- b) violi le procedure interne previste dal presente Modello ponendo in essere un comportamento consistente in "tolleranza di irregolarità di servizi" ovvero in "inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società";
- c) violi le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in

tali comportamenti sia ravvisabile un “rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio”, ovvero una “abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi o regolamenti o obblighi di servizio nell’adempimento della prestazione di lavoro”, ovvero, in genere, qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse e non altrimenti sanzionabili;

- d) adottati nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una “irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi”;
- e) adottati nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d’ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;
- f) abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un Reato.

È previsto il necessario coinvolgimento dell’Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare, per violazione del Modello, senza darne immediata informazione e, ove richiesto dal titolare del potere disciplinare, senza aver ottenuto il parere dell’Organismo di Vigilanza.

Il tipo e l’entità delle richiamate sanzioni saranno valutate anche in funzione:

- al grado di negligenza, imprudenza o imperizia in funzione alla prevedibilità dell’evento;
- agli incarichi, posizione funzionale e responsabilità delle persone coinvolte nei fatti.

Quando la violazione delle procedure interne previste dal Modello è compiuta da parte di dirigenti aziendali si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla legge e dalla normativa prevista dalla contrattazione collettiva di categoria, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tali casi, inoltre, potranno essere applicate anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso e, ove possibile, l’assegnazione a diverso incarico.

Le sanzioni di natura disciplinare, nonché l’eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all’intensità del vincolo fiduciario correlato all’incarico conferito.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell’Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata alcuna sanzione disciplinare per violazione del Modello, senza darne immediata informazione e, ove richiesto dal titolare del potere disciplinare, parere dell’Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello viene consegnato a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione. La società. Per assenza di presupposti, non è ancora dotata di un Organo di controllo (Collegio Sindacale o Revisore). Quando la violazione del Modello è compiuta da parte di Amministratori, il Presidente dell’Organismo di Vigilanza informerà l’intero Consiglio di Amministrazione, i cui membri provvederanno ad applicare, nei

confronti dei responsabili, le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia.

Le sanzioni di natura disciplinare, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

11. Formazione e diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle norme di comportamento ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

L'adozione del Modello, ed i relativi aggiornamenti, sono comunicati ai dipendenti ed agli stakeholders al momento dell'approvazione.

Il Modello viene pubblicato nella sua versione integrale sul portale aziendale.

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e successive modifiche ed integrazioni, spiegare i motivi per cui la Società ha deciso di dotarsi di un Modello, nonché ad illustrare i principali comportamenti da adottare al fine di prevenire la commissione dei Reati.

Annualmente il piano della formazione viene definito ed approvato dall'Organismo di Vigilanza ed erogato dai suoi membri.