

A thick, dark blue vertical bar runs along the left edge of the page. From the bottom of this bar, several thin, light blue lines curve upwards and outwards, creating an abstract, organic shape that resembles a stylized plant or a modern architectural element.

**Modello di Organizzazione
Gestione e Controllo redatto ai
sensi del decreto legislativo 8
giugno 2001 n. 231**

COMPAGNIA SIDERURGICA S.p.A.
PRIMA VERSIONE – SETTEMBRE 2018

Compagnia Siderurgica S.p.A.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

redatto ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI.

Con l'adozione del presente documento, Compagnia Siderurgica S.p.A., società che opera nel settore della siderurgia e dei servizi siderurgici, ha liberamente scelto di dare attuazione alle disposizioni normative contenute del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Dlgs 231/01").

Tale norma ha introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale la disciplina della c.d. *responsabilità amministrativa* delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, ancorché prive di personalità giuridica, (indicate, da ora in poi, genericamente anche come "Ente" o "Enti"), nel caso in cui certi reati siano compiuti da persone che a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale b) esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente ovvero c) da persone che siano sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui ai punti a) e b) che precedono allorché i reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

In forza di tale disciplina la commissione ovvero anche solo il tentativo di commissione, da parte di amministratori, dipendenti o collaboratori di un Ente, nell'interesse ovvero a vantaggio dell'Ente Stesso, di uno dei reati elencati nel Dlgs 231/01 comporta, a certe condizioni, il sorgere di una *responsabilità a carico dell'Ente* a cui conseguono gravi sanzioni che possono incidere pesantemente sul suo patrimonio e, nei casi più gravi, anche sulla sua stessa continuità di azione¹ dell'Ente.

La responsabilità amministrativa in parola è una responsabilità *sui generis*, cioè appartenente ad un genere diverso da quello di altri tipi di responsabilità amministrativa esistenti (forse anche di tutte le altre responsabilità), ed è dunque dotata di caratteristiche giuridiche assolutamente peculiari.

Pur comportando sanzioni amministrative, tale responsabilità è infatti originata dalla commissione di un reato ed all'Ente sono riconosciute le stesse garanzie che spettano, nel nostro processo penale, alla persona fisica.

Il Dlgs 231/2001 ha così interrotto la consolidata tradizione giuridica rappresentata nell'antico brocardo "*societas delinquere non potest*" introducendo una responsabilità da reato (per non chiamarla "penale") anche a carico degli Enti.

¹ Attraverso il D.lgs. 231/2001, L'Italia ha dato attuazione alla legge delega n. 300 del 2000 che ha ratificato, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

*CONDIZIONI PER L'ACCERTAMENTO DI UNA RESPONSABILITA'
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001*

1) Sia commesso un reato tra quelli inclusi nel catalogo dei "reati presupposto"

Ai sensi del Dlgs 231/2001 L'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse ovvero a suo vantaggio (art. 5 numero 1).

Tale responsabilità, tuttavia, non sorge per effetto del compimento di un qualsiasi reato bensì dal compimento di un numero chiuso di reati (certe volte denominato anche come "Catalogo") specificatamente indicati nello stesso Dlgs 231/2001.

Tale reati sono definiti *reati presupposto* (perché la responsabilità amministrativa dell'Ente *presuppone* la loro commissione) e sono, al momento in cui si sta scrivendo, i seguenti:

- reati previsti dagli articoli 24 e 25 del Dlgs231/01 - c.d. **Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio**);
- reati previsti dall'articolo 24-bis del Dlgs231/01 (introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48) - c.d. **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**;
- reati previsti dall'articolo 24-ter del Dlgs231/01 - c.d. **Delitti di criminalità organizzata** (tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94);
- reati previsti dall'articolo 25-bis del Dlgs231/01 (introdotto dalla Legge 23 novembre 2001 n. 409 e modificato dalla Legge 23 Luglio 2009 n. 99) - c.d. **Reati di falso nummario**;
- reati previsti dall'articolo 25-bis.1 del Dlgs231/01(introdotto con la Legge 23 luglio 2009, n. 99) - c.d. **Delitti contro l'industria e il commercio**;
- reati previsti dall'articolo 25-ter del Dlgs231/01 (introdotto dal Dlgs 11 aprile 2002 n. 61) - c.d. **Reati societari**;
- reati previsti dall'articolo 25-quater del D. lgs231/01 (introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7) c.d. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e da leggi speciali**;
- reati previsti dall'articolo 25-quater.1 (introdotto nel Dlgs231/01 dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7) cd. **Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**;
- reati previsti dall'articolo 25-quinquies del Dlgs231/01 (introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228) con il quale la responsabilità amministrativa degli Enti viene estesa anche ai casi di commissione dei c.d. **Delitti contro la personalità individuale**;
- reati previsti dall'articolo 25-sexies del Dlgs231/01 e dall'art. 187 quinquies TUF (introdotto nel Dlgs231/01 dalla legge 18 aprile 2005, n. 62) - cd. **Reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato**;
- reati previsti dall'articolo 25-septies del Dlgs231/01 (introdotto nel Dlgs231/01 dalla legge 3 agosto 2007 n. 123 e modificato dall'art. 200, Comma 1, D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81), con cui la responsabilità degli Enti viene estesa ai cd. **Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**;
- reati previsti dall'articolo 25-octies del Dlgs231/01 (introdotto nel Dlgs231/01 dalla legge 21 novembre 2007n. 231) che estende il regime di responsabilità amministrativa previsto dal Decreto ai c.d. **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**;

- reati previsti dall'articolo 25-novies del Dlgs231/01 (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99)- c.d. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;**
- reati previsti dall'articolo 25-decies del Decreto (introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116) c.d. **Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;**
- reati previsti dall'articolo 25-undecies del Decreto (introdotto dalla Legge 7 luglio 2011, n. 121) che estende il regime di responsabilità amministrativa previsto dal Decreto ai c.d. **Reati Ambientali;**
- reati previsti dall'articolo 25-Duodecies del Decreto (introdotto dalla Legge 16 luglio 2012, n. 109) che estende il regime di responsabilità amministrativa previsto dal Decreto ai c.d. **Impiego di cittadini stranieri senza permesso di soggiorno regolare;**
- reati previsti dall'articolo 25-terdecies del Decreto (introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 161) che estende il regime di responsabilità amministrativa previsto dal Decreto ai c.d. **Reati di razzismo e xenofobia;**
- reati previsti dall'articolo 10 della Legge n. 146/06, che estende il regime della responsabilità amministrativa degli Enti a taluni reati, se commessi a livello "transnazionale".

2) Il reato sia commesso da soggetti che abbiano un rapporto con l'Ente

L'art. 5 del Dlgs. 231/01 (Responsabilità dell'Ente), ha previsto la possibilità di una responsabilità a carico di un Ente quando il reato sia commesso da:

- a) 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 degli stessi (cosiddetti soggetti in posizione "apicale" ovvero la c.d. "alta dirigenza");
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a), (i cosiddetti "sottoposti").

I soggetti considerati *apicali* sono comunemente indicati in:

- Gli amministratori delegati;
- Il Presidente del C.d.A.;
- Gli amministratori di S.r.l.;
- L'amministratore Unico;
- I consiglieri di amministrazione con poteri gestionali,
- I direttori generali;
- I delegati da figure apicali;
- I procuratori generali;
- I *project manager*
- Gli amministratori di fatto o occulti,
- I Liquidatori
- Tutti coloro che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, secondo il c.d. principio di effettività.

Residuale risulta, dunque, la definizione di *soggetti subordinati* che si riassume nella categoria delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti inquadrate o inquadrabile in una delle citate posizioni apicali.

Tuttavia tra i “Subordinati” risultano anche:

- Gli appaltatori di attività o servizi;
- Gli agenti;
- I lavoratori autonomi;
- I rappresentanti e i distributori;
- I consulente aziendali;
- I consulenti ed i prestatori d’operano in regime di *outsourcing*.

IL “MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE E CONTROLLO”

Il compimento di uno dei reati *a catalogo* e il fatto che esso sia perpetrato nell’ambito operativo di un Ente da soggetto che all’Ente è collegato nei modi descritti all’articolo 2) che precede implica la possibilità che di tale reato risponda non solo chi ha “materialmente” commesso o tentato di commettere la fattispecie criminosa ma anche l’Ente stesso.

L’Ente ne potrà rispondere quando abbia tratto un vantaggio da quel reato (si pensi al caso dell’amministratore di una società che corrompa un funzionario pubblico per ottenere una importante commessa, in questo caso del reato potrà rispondere anche l’Ente perché esso si è certamente avvantaggiato dall’episodio corruttivo).

Potrà tuttavia risponderne anche quanto il vantaggio si traduca per esempio in minori spese o costi come nel caso in cui l’amministratore di un Ente ometta per anni di procedere alla manutenzione di un macchinario e questo, divenuto difettoso, causi l’infortunio di un dipendente. In questa eventualità il vantaggio dell’Ente non consisterà in un profitto bensì in un minore esborso.

Occorre dunque verificare se pur in presenza di un *reato presupposto* compiuto nell’alveo di un Ente da persona all’Ente collegata dal quale all’Ente derivi un vantaggio (diretto o indiretto) sussistano delle *circostanze scriminanti*, cioè delle condizioni che liberano comunque l’Ente dalla responsabilità.

Sul punto l’art. 7 del Dlgs 231/01 specifica che: “*in ogni caso, è esclusa l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l’Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi?*”.

Punibile, pertanto, è solo l’Ente che non sia stato in grado di stabilire e di porre in essere un sistema (cioè un complesso di norme e direttive comportamentali logicamente e funzionalmente organizzate tra loro) che abbia come scopo quello di fungere da deterrente al compimento, da parte di chi all’Ente partecipa attivamente, di violazione di leggi per il diretto vantaggio dell’Ente stesso.

Per questo motivo la Società si dota di un modello di organizzazione, gestione e controllo (quello che viene talvolta definito con il termine di MOG ovvero di MOGC) che possa prevenire la commissione dei c.d. *reati presupposti*.

In questo contesto con il verbo *prevenire* si intende sia *predisporre* una serie di strumenti educativi e informativi rivolti a tutti coloro che lavorano con e per la Società, sia *instaurare* un efficace sistema di controlli che verifichi l’adesione (la c.d. *compliance*) dei destinatari del MOGC alle sue prescrizioni.

L’onere probatorio che incombe sull’Ente, in caso di commissione di un *reato presupposto*, comprende dunque:

- l’obbligo di dar prova di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;

– l'obbligo di dar prova che il compito di vigilare sul funzionamento del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che abbia effettivamente adempiuto ai suoi doveri di vigilanza.

Quanto appena detto porta ad una conclusione fondamentale che è la seguente:

offrire la prova che il MOGC era efficiente ed efficace al momento della commissione del reato contestato significa, in ultima istanza, dimostrare che la persona, collegata all'Ente, che ha commesso il reato, ha agito eludendo fraudolentemente le previsioni contenute in tale modello.

IL MOGC E LA SUA VALENZA SCRIMINANTE

La colpa di un Ente per un reato commesso nel suo interesse o vantaggio è una colpa che ha carattere organizzativo; l'azienda viene dichiarata responsabile perché non ha saputo organizzare un sistema di procedure e di protocolli comportamentali per prevenire quel reato.

Con riferimento alla commissione dei reati presi in considerazione dal Decreto, la soglia di accettabilità, dunque, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente (concetto di "*Elusione Fraudolenta*").

Tuttavia, e questo è un punto fondamentale di tutto l'apparato normativo, è ovvio che tale organizzazione viene posta in essere dai soggetti apicali o dall'Alta Dirigenza di un Ente ed è per questo motivo che se il reato è commesso da un soggetto apicale la colpa dell'Ente è presunta; si ritiene infatti che *a monte* l'organizzazione non abbia funzionato e che le posizioni apicali che determinano la politica organizzativa aziendale non abbiano predisposto in modo efficace un modello di prevenzione dei rischi.

Nel caso, invece, in cui il reato sia compiuto da sottoposti (o subordinati) la colpa non sarà presunta ma dovrà essere provata dall'accusa che dovrà dunque dimostrare che l'Ente non aveva attuato un'efficace politica organizzativa idonea a prevenire quel reato.

L'APPARATO SANZIONATORIO

Il Dlgs 231/2001 prevede sanzioni disciplinari (a carico dell'Ente) per reprimere qualsiasi violazione ai principi generali di legalità, onestà ed al dovere di totale lealtà.

Tale meccanismo sanzionatorio comprende un articolato sistema repressivo che si muove su una scala alla cui base vi è un sistema di sanzioni pecuniarie e alla cui sommità, per i casi più gravi, v'è la comminazione di pesantissime sanzioni interdittive.

L'art. 9 del Dlgs 231/01 menziona le seguenti sanzioni:

- *sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:*
 - a) la sanzione pecuniaria;
 - b) le sanzioni interdittive;
 - c) la confisca;
 - d) la pubblicazione della sentenza.

- *sanzioni interdittive:*
 - a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La sanzione pecuniaria, che può arrivare fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69, è determinata dal Giudice Penale attraverso un sistema basato su "Quote", ciascuna di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37, applicabili in numero non inferiore a cento e non superiore a mille.

Le sanzioni interdittive, così come elencate nel secondo comma dell'art. 9 del Dlgs 231/01, si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo per i reati che specificamente le prevedono, e se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) che l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità dalla commissione del reato, e questo sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

ATTUAZIONE DI SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO – RIDUZIONE DEL RISCHIO AD UN LIVELLO DI ACCETTABILITÀ

Compito dell'Ente, è quindi quello di dar struttura ad un organico sistema di disposizioni e di procedure una cui concreta ed efficace attuazione riconduca il rischio della commissione di reati nell'ambito del perimetro aziendale ad un **livello di accettabilità**.

Il concetto di "accettabilità" richiama inevitabilmente il concetto di "residualità" in funzione del quale i reati, anche colposi, che possono essere commessi a) non erano ragionevolmente preventivabili ovvero b) sono stati commessi aggirando fraudolentemente il sistema di controlli preventivi di cui stiamo dicendo.

Questo sistema, come suggerito dalle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs. 231/01" adottato da Confindustria annovera alcune imprescindibili componenti che sono:

- l'adozione di un Codice Etico;
- la predisposizione di un modello e di un sistema organizzativo;
- l'adozione di procedure e protocolli per la prevenzione dei reati (ccdd. Sistemi informativi);
- l'identificazione del sistema di poteri all'interno della Società;
- la comunicazione di norme comportamentali al personale e la sua continua formazione;
- sistemi di controllo integrato (nelle realtà più strutturate).

I principi a cui il sistema è informato e che la Società ha adottato sono:

- la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione compiuta;
- l'applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- la necessaria documentazione dei controlli operati;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio,
- l'individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, nell'autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione dei componenti di questo stesso.

LA CONCRETA ADOZIONE DEL MODELLO

Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Al fine di assicurare le più ampie condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività, secondo i principi esplicitati nel proprio Codice Etico, ed al fine di porre in essere un vero e proprio compendio di norme per escludere la commissione di reati presupposti, la Società adotta il presente Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo, d'ora in avanti anche solo "Modello".

Il Modello è stato predisposto secondo le prescrizioni fondamentali previste dal Dlgs 231/01 e dalle Linee Guida elaborate nel tempo da Confindustria.

Il Modello è stato adottato in data 12 gennaio 2016. Contestualmente è stato nominato l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV).

Scopo e principi cardine del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società si pone l'obiettivo principale di disporre di uno strutturato sistema di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio della commissione di reati (o almeno dei *Reati Presupposti*) e, in genere di comportamenti illeciti ovvero che riduca il rischio della commissione di reati ad un livello di accettabilità.

Il Modello, quindi, (compenetrandosi con i contenuti del Codice Etico adottato dalla Società) ha lo scopo di predisporre idonei:

- a) *strumenti di monitoraggio* dei processi a rischio (cioè alle aree aziendali ove la commissione di reati previsti dalla normativa in parola potrebbe avere l'occasione di verificarsi),
- b) congrui *mezzi di prevenzione* dei comportamenti illeciti e
- c) altrettanto efficaci *strumenti di repressione* di comportamenti non consoni.

Il Modello dovrà assolvere alle seguenti funzioni:

- rendere consapevole chi lavora *con e per* la Società dell'esigenza di conformare il proprio comportamento a precise regole di condotta che, se vogliamo, possiamo definire come "Regole di Condotta Deontologica Aziendale" informate, ovviamente, *in primis* dai principi del Codice Etico;
- rendere contemporaneamente consapevoli chi lavora *con e per* la Società che la trasgressione del Modello e, ovviamente, la commissione dei reati in esso contemplati ha come logica conseguenza l'applicazione di sanzioni disciplinari pur nel rispetto del diritto di esercitare in modo adeguato ed esaustivo il diritto di difesa;
- informare chi lavora *con e per* la Società delle conseguenze che potrebbero derivare al patrimonio della Società dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e finanche alla continuità dell'attività aziendale dall'applicazione delle misure interdittive previste dal Dlgs 231/01;
- coordinare le misure di prevenzione e di controllo poste in essere ai sensi del Decreto con le misure di prevenzione e controllo adottate dall'azienda in ossequio ad altre leggi (prima tra le quali il Decreto n. 81 del 2008 menzionato nella Parte Speciale come TUS);
- consentire un controllo ed un'attenta vigilanza sull'intero complesso delle attività aziendali, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio.

Strumenti di analisi del rischio e operazioni preliminari

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto alle seguenti operazioni preliminari.

- **Identificazione dei processi sensibili** (*aree a rischio* ove esiste una possibilità sussistente e significativa della commissione di reati presupposto) attraverso l'esame della relativa documentazione aziendale (organigrammi, procure, attività svolte, verbali dei Consigli di Amministrazione, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari dipartimenti dell'operatività aziendale. Tali incombeni hanno avuto come scopo l'accertamento dell'esistenza di processi cd "sensibili" nonché la verifica di presidi e controlli ad esso riferiti (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.). Si è così potuto ricavare una concreta rappresentazione delle aree di rischio.
- **Effettuazione della gap analysis** che è una comparazione della situazione esistente con una astratta situazione di ottimizzazione delle risorse e dei protocolli ai fini della legge in parola così individuando le iniziative necessarie ai fini del miglioramento e dell'adeguamento agli scopi perseguiti dal Dlgs 231/01.
- **Definizione di Procedure e Protocolli** per ciascuna tipologia di reato e unità operativa in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente e significativa, la Società ha definito il protocollo idoneo a governare il profilo di rischio individuato.
- **Definizione del Modello e del Codice Etico.**
- **Istituzione di un Organismo di Vigilanza** (d'ora in avanti anche OdV) che ha il compito di operare la costante verifica dell'osservanza delle regole di cui il Modello si compone, di vigilare sul suo funzionamento, di proporre il costante aggiornamento, e di rapportarsi con il Consiglio di Amministrazione che deciderà in conseguenza al flusso di informazioni ricevuto dall'OdV.

I Destinatari del Modello

Il Modello è indirizzato a tutti coloro che lavorano *con e per* la Società (indicati genericamente anche come i "Destinatari") e dunque a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi economico commerciali perseguiti dalla stessa.

Le disposizioni contenute nel Modello devono quindi essere rispettate dai collaboratori appartenenti sia al personale dirigente che dipendente ai quali sarà assicurata una opportuna formazione e informazione sui contenuti del Modello.

Modifiche ed integrazioni del Modello

Il Modello è espressione della politica aziendale della Società, che è perseguita dai suoi massimi vertici societari e pertanto il potere di integrare e/o modificare il Modello è demandato esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, mediante apposita delibera da assumersi nei termini e con le modalità richieste per la sua adozione.

Allo stesso Consiglio di Amministrazione, la Società assegna il compito di provvedere all'aggiornamento del Modello qualora emergano esigenze di implementazione dovute a modifiche normative, variazioni organizzative, individuazione di ulteriori aree a rischio e altra qualsivoglia rilevante circostanza.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

Individuazione e nomina

Secondo le disposizioni del Dlgs 231/01 l'OdV, ha le seguenti caratteristiche strutturali e funzionali:

- **autonomia, indipendenza e professionalità:** l'OdV è indipendente da un punto di vista gerarchico avendo a carico esclusivamente una attività di "reporting" al massimo vertice aziendale, costituito, nel caso della Società, dal Consiglio di Amministrazione ovvero dalla Direzione Generale;
- **continuità di azione:** in merito alla sua azione l'OdV deve operare costantemente la vigilanza del rispetto del Modello attuando i poteri di indagine che gli sono, anche per legge, conferiti; l'OdV deve assicurare il costante aggiornamento del Modello e, infine, rappresentare un riferimento costante per chi lavora con e per la Società in ogni caso di dubbio interpretativo ovvero nel caso della necessità di segnalazioni di violazioni.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Sono assegnati all'OdV gli incarichi di:

- effettuare una costante ricognizione, pur nei limiti della sua organizzazione, delle attività aziendali con l'obiettivo di monitorare ed eventualmente integrare le aree a rischio di reato ed i processi sensibili posti in essere all'interno di esse già individuati nel presente Modello (ai sensi del Dlgs 231/01);
- esaminare le relazioni predisposte dai soggetti posti in posizione apicale e, più in generale, esaminare le segnalazioni inviate da chiunque sia a conoscenza di fatti o circostanze riguardanti eventuali carenze e/o violazioni del Modello, al fine di valutare possibili carenze nel funzionamento e/o possibili violazioni dello stesso;
- attivare le competenti strutture aziendali per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività e ciò al fine di implementare costantemente il Modello e porre rimedio immediato all'eventuale carenza che si sia evidenziata, abbassando così il rischio di compimento di reati sotto la soglia ritenuta fisiologica;
- registrare i dati sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposti;
- valutare la necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti del Modello, anche in caso di evoluzione o mutamento della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale, o in caso di modifiche normative;
- raccogliere in qualità di organo di terzo livello, qualsiasi evidenza di incongruità del sistema di organizzazione aziendale che possa essere veicolo di mancata o rallentata capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti di cui al Dlgs 231/01;
- vigilare sull'attività di promozione del Modello svolta dalla Società e verificare l'adesione ad esso.

La Scrivente dispone inoltre che l'OdV, provveda, in completa autonomia a:

- elaborare ed implementare un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo da parte degli organi di secondo livello nelle aree a rischio e sulla loro efficacia;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere da organi di primo e/o secondo livello nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;

- coordinarsi con le varie funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione per gli aspetti attinenti all'attuazione del Modello, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, la formazione del personale, la definizione delle clausole standard, i provvedimenti disciplinari e ogni altra circostanza;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello innescate dalla diretta conoscenza delle violazioni o dai dati provenienti dal flusso informativo di seguito meglio descritto al solo fine della immediata verifica della tenuta del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per individuare le tipologie di reati, siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Dlgs 231/01, provvedendo, in caso contrario, a sollecitare un loro aggiornamento;
- predisporre una casella di posta elettronica dedicata al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello.

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni l'OdV potrà:

- stabilire il proprio regolamento di funzionamento (modalità di convocazione, votazione, e altro), tenendo presenti tutte le esigenze aziendali, non ultime quelle di un adeguato contenimento della spesa per le proprie attività burocratiche;
- disporre di un *budget* idoneo ad assumere tutte le decisioni di spesa necessarie per assolvere alla propria strategica funzione che richiederà alla Società;
- potersi avvalere di consulenti esterni, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, assunta a seguito di motivata richiesta dello stesso OdV;
- potersi sempre avvalere delle risorse umane aziendali esistenti per l'assolvimento dei propri compiti;
- poter acquisire dichiarazioni dalle persone che sono informate dei fatti accaduti o che possono fornire informazioni rilevanti ai fini per il quali l'OdV è stato nominato;
- poter proporre al Consiglio di Amministrazione, o per delega di quest'ultimo e nei casi di minore gravità, al Responsabile della gestione del personale, l'avvio di procedimenti disciplinari e seguirne l'*iter* al fine di verificarne l'esito e le modalità di svolgimento;
- poter sollecitare al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'organo a ciò deputato statutariamente la convocazione degli organi sociali nel caso in cui debbano essere esposte a tali organi di vertice problematiche concernenti aspetti essenziali della Società.

Flusso informativo dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'OdV riferisce gli esiti della sua attività, su base almeno semestrale al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione al fine di riferire in ordine a circostanze significative in relazione al rispetto e all'idoneità preventiva del Modello.

A tal proposito tali incontri dovranno risultare da apposito verbale e copia dei verbali sarà custodita a cura dell'OdV.

I membri del Consiglio di Amministrazione potranno presentare all'Assemblea dei Soci, unitamente alla relazione sulla gestione, la relazione concernente le attività svolte dall'OdV.

Flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV dovrà essere messo a conoscenza oltre che della documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello di ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi che sia attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

L'OdV dovrà agire, a mente anche del novellato articolo 6 del Dlgs 31/2001, in modo da garantire da una parte la assoluta riservatezza dei soggetti che segnalino o trasmettano documenti al fine di porli al riparo da qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione, e dall'altra la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge ed i diritti della Società e/o delle persone coinvolte nei documenti o nelle segnalazioni.

Come già precedentemente precisato a) l'obbligo di informazione grava, in generale, su tutti coloro che vengano a conoscenza di notizie relative a reati commessi all'interno della Società ed a comportamenti non coerenti con i principi e le procedure previste dal Modello e b) l'inoltro delle segnalazioni deve essere effettuata in forma scritta, anche con sistemi informatici, ed avere ad oggetto ogni accertata violazione, tentativo o anche semplice sospetto di violazione del Modello e l'indicazione ove possibile, dell'eventuale soggetto responsabile.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, convocando, se necessario, separatamente o congiuntamente l'autore della segnalazione e/o il presunto responsabile della infrazione segnalata, e svolge tutti gli accertamenti necessari al fine di valutare la sussistenza della violazione, nel pieno ed assoluto rispetto delle esigenze difensive, che possono, come noto, consistere anche nel diritto di non rispondere alle domande che l'OdV intende formulare.

Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento (avvio di un procedimento disciplinare, ovvero archiviazione della relativa segnalazione) debbano sempre essere motivate per iscritto e poste all'interno di documentazione raccolta e archiviata a cura del Responsabile della gestione del personale ovvero del Presidente dell'ODV.

Ogni informazione, segnalazione e report previsti nel presente Modello deve essere conservata dal Responsabile della gestione del personale ovvero del Presidente dell'OdV in un archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni.

L'accesso all'archivio sarà consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV salvi gli obblighi previsti dalla normativa in materia di riservatezza dei dati personali.

In ogni caso il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento deliberare di accedere ai dati in possesso dell'OdV, che a sua volta si porrà immediatamente e senza eccezione alcuna a disposizione di esso per facilitarne l'accesso, avendo estrema cura di conservare nel proprio archivio copia del doppio originale dell'atto di delibera, a futura memoria.

In considerazione della natura di organo autonomo ed indipendente dell'OdV, qualsiasi accesso ai dati in suo possesso non conseguente a formale delibera del Consiglio di Amministrazione, deve essere comunicata dall'OdV medesimo, ai soci, per le decisioni da essi ritenute più opportune.

Continua: il c.d. Whistleblowing

Con il termine di *Whistleblowing* si intendono le attività di segnalazione del compimento di reati o irregolarità di cui i destinatari del MOG siano venuti a conoscenza e dunque, per esteso, l'insieme delle disposizioni che disciplinano le modalità con le quali tale segnalazione possono essere effettuate e le tutele che devono essere garantite ai soggetti segnalanti. La cornice normativa in cui si muove tale istituto è quella dell'art. 6 del DLgs 231/01 che dovrà trovare posto in una concreta normativa aziendale soprattutto con l'attivazione dei "canali" attraverso i quali i segnalanti potranno operare.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, saranno trasmessi all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per l'azienda;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di procedimenti penali e civili avviati nei loro confronti;
- notizie e documentazione relativa ad accordi o contratti stipulati con Enti pubblici o soggetti che svolgono un pubblico servizio (materia considerata a forte rischio reato) e le informazioni acquisite nell'ambito di specifiche procedure in esse previste;
- copia dei verbali del Consiglio di Amministrazione, che non siano da questo stesso segretati;
- copia contenente il sistema delle deleghe nonché l'organigramma ed ogni eventuale variazione ad essi apportata.

PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI COMUNICAZIONE, GOVERNANCE E GESTIONE DELL'AUTORITA'

Comunicazione e diffusione del modello

La comunicazione dei contenuti del Modello e la formazione del personale in ordine agli stessi, costituiscono importanti requisiti per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

La Società si impegna quindi a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello a tutti i dipendenti, nonché ai propri partner e collaboratori esterni, **con un grado di approfondimento differenziato a seconda del ruolo o della valenza del rapporto oggettivamente sussistente.**

Nel rispetto di quanto previsto dal Dlgs. 231/01 viene definito uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione, la Società provvederà alla diffusione del Modello in ambito esterno tramite la sua messa a disposizione attraverso sistemi informativi aziendali e la distribuzione dello stesso, in ambito interno, tramite la rete informatica aziendale, a cui tutti i dipendenti devono poter accedere per il presente specifico scopo.

Per quanto concerne la formazione, la Società prevede di operare programmaticamente interventi rispondenti ai bisogni delle singole strutture/risorse, con la seguente articolazione:

- preliminare introduzione alla normativa di cui al Dlgs 231/01 e in particolare alle conseguenze derivanti dall'eventuale commissione di reati da parte di chiunque intenda agire nel suo interesse e sia legato da un rapporto funzionale;
- spiegazione delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Dlgs 231/01 e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
- illustrazione delle singole componenti del MOGC e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere.

Sistema di Governance

La Società ha ritenuto opportuno basare il sistema della propria Governance sui seguenti principi cardine:

- riconoscimento e condivisione di un insieme di valori definiti;

- attribuzione di un ruolo centrale al Consiglio di Amministrazione ed alla Direzione Generale così mantenendo il valore che esso attualmente gode all'interno della Società;
- assicurazione di *efficacia* e *trasparenza* delle scelte gestionali;
- verifica in continuo dell'adeguatezza del sistema di controllo interno;
- assicurazione di una chiara ed efficiente disciplina dei potenziali conflitti d'interesse.

Sistema di deleghe e procure

Solo i soggetti a cui sono stati attribuiti, attraverso i competenti organi societari, formali e specifici poteri, possono assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società.

Partendo da tale principio base, le procure sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza e tenuto altresì conto delle responsabilità organizzative attribuite all'unità di cui il procuratore fa parte.

Meccanismi del processo decisionale: il sistema delle tre congruenze

La Società agisce in modo funzionale alla realizzazione della propria strategia commerciale, nell'ottica di uno sviluppo sostenibile e con una naturale propensione alla massimizzazione del risultato economico complessivo, tenendo fermamente in considerazione che tale risultato deve essere comunque conseguito nel preciso e puntuale rispetto della legge.

La Società ritiene che i principali strumenti per realizzare tale strategia debbano essere:

- (*programmazione*) la formulazione di piani industriali e commerciali;
- (individuazione di risorse adeguate) l'assegnazione di obiettivi e progetti alle componenti aziendali che abbiano dimostrato di avere, o che in prospettiva si presume avranno, il *know how* necessario per raggiungerli;
- (*programmazione della spesa*) la determinazione dei relativi budget;
- (**congruenza informativa**) l'imposizione di flussi di informazioni il più aderenti possibili alle concrete realtà che da esse devono essere rappresentate, in modo da privilegiare alla valorizzazione di valutazioni astratte l'effettiva adeguatezza alle esigenze della gestione e del controllo
- (**congruenza operativa**) l'approvazione di operazioni significative (ad es. acquisizioni e dismissioni) come risultato di una corretta ed esaustiva istruttoria preliminare, che abbia sempre avvio dalle prescrizioni normative esistenti nel settore di attività relativo e quindi il fermo ed indiscusso rispetto della legalità;
- (**congruenza finanziaria**) la predisposizione di idonee linee di politica finanziaria (ad es. definizione dei criteri di indebitamento e di investimento della liquidità) che tengano conto sempre dell'assoluta importanza strategica della materia e delle importanti conseguenze da esse determinabili.

Modi di espletamento e principi dell'attività di controllo

Ogni attività di controllo dovrà essere espletata nel rispetto:

- dell'integrità dei valori etici ricavabili attraverso la consultazione del Codice Etico adottato dalla scrivente;
- della filosofia e dello stile gestionale del *management*, come rilevabile dai principi contenuti nel Codice Etico e nelle procedure operative del presente Modello;
- della struttura organizzativa, come rilevabile dagli allegati organigrammi e annessi campi di attività e funzioni;

- dell'attribuzione di autorità e responsabilità ai soggetti controllati nei limiti del ruolo assegnato ad ognuno di essi all'interno dell'azienda e come ulteriormente desumibili dal sistema delle deleghe;
- delle politiche di gestione del personale, come rilevabili dal Codice Etico e dal presente Modello;
- delle competenze del personale, (il c.d. *chi sa fare cosa*) come criterio guida fondamentale da salvaguardare per garantire che la vita professionale di ognuno, si sviluppi, affianchi e si compenetri con il presente ed il futuro della Società.

Le attività di controllo rappresentano quindi anch'esse estrinsecazione delle politiche e delle procedure di *risk management* all'interno dell'Ente e che servono a favorire il raggiungimento degli obiettivi che la legge in parola si promette.

Al fine di garantire l'effettività dei controlli e quindi l'efficacia del Modello:

- gli ambiti delle responsabilità saranno sempre definiti, precisi e comprensibili nel loro contenuto e l'organo adibito ad attribuirle e/o distribuirle deve evitare sempre sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività sospette di criticità su un unico soggetto;
- nessuna operazione significativa potrà essere intrapresa senza autorizzazione dell'organo a ciò appositamente abilitato;
- i poteri di rappresentanza dovranno essere conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati con le mansioni assegnate, la competenza verificata, e con la struttura organizzativa;
- le procedure operative devono essere sempre coerenti con il Modello, le procedure interne, le leggi ed i regolamenti vigenti.

In merito alle operazioni svolte nelle *aree a rischio*:

- i processi operativi devono essere definiti in tutti i possibili e prevedibili aspetti e per ognuno di essi deve essere predisposto un adeguato supporto documentale capace di consentire che le singole fasi che lo compongono siano sempre oggetto di possibile verifica da parte dei vertici aziendali in merito alla loro congruità e coerenza con il Modello e capacità di consentire di risalire con chiarezza e non equivocità all'attribuzione delle responsabilità legate al processo;
- le scelte operative, devono essere tracciabili anche in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere parte di un procedimento sempre e senza eccezione alcuna idoneo a consentire l'individuazione di coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui deve avvenire in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e in modo da consentire, in caso di necessità, il più rapido intervento possibile dell'OdV finalizzato alla verifica della tenuta del Modello.

ELEMENTI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Funzione del sistema disciplinare

Elemento qualificante del Modello e condizione imprescindibile per la sua concreta operatività ed efficacia è la previsione di un sistema disciplinare che risulti idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale; infatti la finalità delle sanzioni qui previste è quella di reprimere qualsiasi violazione delle disposizioni del Modello, che sono esse stesse dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali.

Il sistema sanzionatorio in esame, in definitiva, serve a radicare in tutti la consapevolezza che la Società ha la volontà di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Per quanto attiene all'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello e all'attribuzione della sanzione ritenuta più aderente alla gravità della violazione commessa, il personale che è delegato ad occuparsene, deve sempre operare nel rispetto della vigente normativa assicurando la tutela del diritto di difesa, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti, utilizzando una procedura che deve essere avviata solo a seguito dell'emergere di violazioni del Modello, che siano almeno riscontrate dall'OdV durante la sua attività di controllo e vigilanza.

Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza del Dlgs 231/01, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

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

Misure nei confronti dei dipendenti

In merito agli eventuali comportamenti tenuti da dipendenti (intendendo per essi tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello, la Società precisa che questi costituiscono inevitabilmente inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Circa le sanzioni irrogabili, la Società precisa che pur costituendo esse un sistema autonomo sanzionatorio finalizzato a rendere effettivamente reale l'efficacia di questo specifico Modello, le stesse rientrano, per tipologia, tra quelle previste dalla contrattazione collettiva applicata al singolo lavoratore e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, (legge 30 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei lavoratori - e dalle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL).

La Società ritiene congruo che le istruttorie dei procedimenti disciplinari vengano formalmente avviate dall'Amministratore Delegato competente, rispettando i termini temporali e le modalità previsti nel CCNL applicato alla categoria a cui appartiene il lavoratore incolpato, che avrà poi cura di verificare che nel corso dell'istruttoria siano rispettate tutte le garanzie difensive previste dalla richiamata contrattazione collettiva, e di rappresentarne il risultato all'Organo Aziendale di seguito ritenuto competente ad irrogare la prevista sanzione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste dal presente modello, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione sono le seguenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un importo equivalente a 2 ore di paga compresa l'indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per giusta causa con immediata risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso né indennità sostitutiva.
-

In merito al contenuto da attribuire ai comportamenti sanzionati potrà:

- a) incorrere nell'ammonizione, verbale o scritta, a seconda della gravità, il lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti ecc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
- b) incorrere nel provvedimento della multa non superiore a 2 ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello, adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello;
- c) incorrere nel provvedimento della sospensione dal lavoro fino a 3 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello adottati, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, o esponga la Società ad una situazione di pericolo per l'integrità dei suoi beni aziendali;
- d) incorrere nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della società di misure previste dal Dlgs. 231/01, e/o comunque un comportamento tale da provocare alla Società grave nocumento morale e/o materiale.

Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa la convocazione dell'Assemblea dei Soci, ove ritenuto necessario. Le eventuali sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- a) censura scritta a verbale,
- b) sospensione del compenso,
- c) segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs 231/01 o, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli Amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza, del Collegio Sindacale e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee fra cui anche la convocazione dell'Assemblea dei Soci ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti.

Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i Sindaci abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

Le misure nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti. Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

Le misure nei confronti di partner commerciali e finanziari

Le violazioni, da parte di partner commerciali e finanziari, delle regole del Codice Etico e del Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti. Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

Le misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora l'Organo Amministrativo fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee.

MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel Modello si basano, ed a volte, si integrano fino a fondersi, con quelle del Codice Etico.

Occorre però sottolineare che il Modello, per le finalità che intende perseguire, ha una portata alquanto differente, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato dalla Società in maniera autonoma e con lo scopo di esprimere i già ricordati principi di "deontologia aziendale" che la stessa ha inteso riconoscere come propri e sui quali ha richiamato l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Dlgs 231/01 finalizzate a prevenire la commissione, da parte di soggetti collegati funzionalmente alla Società, di particolari tipologie di reati che possono portare, a seguito di condanna della stessa, al pagamento di sanzioni di natura pecuniaria od a provvedimenti cautelari di natura amministrativa capaci di incidere in modo determinante sulla sussistenza della Società stessa.

Per le fattispecie di reato specificate nella Parte Speciale, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, che già vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partner al rispetto dei valori di moralità, al rispetto delle leggi e al rispetto della correttezza comportamentale.