



Modello di organizzazione, gestione e controllo

Ex D.Lgs. N. 231/2001

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di
Cape Regione Siciliana SGR S.p.A. in data 28.07.09

INDICE

1	PREMESSA	4
1.1	Definizioni	4
1.2	Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni	5
1.3	Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo	12
1.4	Fonte del Modello: Linee guida emanate dalle associazioni di categoria	14
2	ADOZIONE DEL MODELLO	15
2.1	Finalità del Modello.....	15
2.2	Presupposti del Modello: il sistema dei controlli interni.....	15
2.3	Elementi fondamentali del Modello	16
2.4	Definizione del Modello: metodologia di lavoro	17
2.5	Destinatari del Modello.....	20
3	ORGANISMO DI VIGILANZA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
3.1	Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza	22
3.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	23
3.3	Modalità e periodicità di riporto agli organi societari.....	25
3.4	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4	LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	28
4.1	Principi generali	28
4.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)	29
4.3	Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi	32
4.4	Sanzioni applicabili ai dirigenti	34
4.5	Disciplina applicabile agli Amministratori	35
4.6	Misure nei confronti dei Sindaci.....	35
4.7	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	36
4.8	Disciplina applicabile nei rapporti con collaboratori esterni.....	36
5	APPROVAZIONE, MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA NEL CONTINUO DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO	38
5.1	Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello	38
5.2	Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello	38
5.3	Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle aree di attività "sensibili"	38
5.4	Verifiche periodiche sull'osservanza e sul funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali	39
6	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	40
6.1	Diffusione del Modello	40

6.2 Formazione del personale..... 40

1 Premessa

1.1 Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati ed appendici le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- "Attività sensibile": operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- "D.Lgs. 231/2001" o "Decreto": Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- "Destinatari": gli organi sociali, il management e i dipendenti della Società nonché ogni altro collaboratore interno od esterno alla Società che agisca in nome e per conto della stessa.
- "Dipendenti" e "Personale": tutti i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, ivi inclusi i lavoratori interinali, i collaboratori, gli "stagiaires" e i dirigenti;
- "Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 predisposte dalle associazioni di categorie considerate nella definizione del presente Documento;
- "Modello": Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto;
- "Organi Sociali": il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società;
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e

l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso;

- "Processi sensibili": trattasi dei processi le cui fasi, sottofasi o attività potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati;
- "Reati": i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro);
- "SCI": Sistema dei Controlli Interni adottato dalla Società in ottemperanza alle normative di vigilanza;
- "Sistema Disciplinare": insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello;
- "Società": CAPE REGIONE SICILIANA SGR S.p.a.
- "Soggetti apicali": le persone di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;
- "Soggetti sottoposti all'Altrui Direzione": le persone di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

1.2 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge n. 300 del 29 settembre 2000, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001; con l'emanazione del Decreto il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e

della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti,

esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione e, precisamente:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).

Successivamente, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito nel novero dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'art. 25-bis, i seguenti ulteriori reati:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

Nell'ambito della riforma del diritto societario, con l'art. 3 del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61, entrato in vigore il 16 aprile 2002, è stato introdotto nel Decreto il successivo art. 25-ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche per la commissione dei seguenti reati societari, modificati dallo stesso Decreto n. 61/2002:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625, 2° comma cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- agiotaggio (art. 2637 cod. civ.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.).

Con l'articolo 3 della Legge 2003 n. 7 sono stati inseriti nel novero dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'art. 25-quater, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. In particolare, il terzo comma del citato articolo prevede che se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3 del Decreto.

Con la Legge 2003 n. 228 sono stati inseriti nel novero dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'art. 25-quinquies, i delitti contro la personalità individuale. Anche in questo caso si prevede – fra le altre cose – che se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati contro la personalità individuale (riduzione e mantenimento in schiavitù o servitù, tratta di persone, acquisto od alienazione di schiavi), si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

In seguito, l'art. 9 della Legge n. 62/2005 (Legge Comunitaria 2004) – che ha disposto il recepimento della Direttiva 2003/6/CE sugli abusi di mercato (cd. market abuse) – ha introdotto l'art. 25-sexies, con cui l'ambito applicativo del Decreto è stato esteso ai reati di "abuso di informazioni privilegiate" e di "manipolazione del mercato", di cui ai nuovi articoli 184 e 185 D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.

La legge 28 dicembre 2005, n. 262, ha introdotto con l'art. 31 il reato di "omessa comunicazione del conflitto d'interessi" (art. 2629-bis c.c.) che è stato aggiunto tra il novero dei reati societari previsti dal sopra citato art. 25-ter del decreto.

La legge n. 146/2006 del 16 marzo ha introdotto con gli artt. 3 e 10 i cd. reati transnazionali (es. associazione per delinquere, riciclaggio, impiego di

denaro, beni o utilità di provenienza illecita), secondo quanto previsto dalla "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale". La legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. In particolare i reati introdotti sono:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Nell'agosto del 2007, con l'art.1 della Legge 3 Agosto 2007 n. 123, conosciuta come Testo Unico sulla Sicurezza, sono stati inseriti nell'elenco dei reati previsti dal decreto nuove fattispecie di reato in materia di tutela

della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'aggiunto art. 25 septies prevede infatti due nuovi reati-presupposto nella disciplina del D.Lgs. 231/01, vale a dire i 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"

Il D. Lgs. 231/07 ha introdotto con l'art. 63, co. 3, per qualsiasi tipologia di società, i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita tra quelli che possono comportare la responsabilità dell'ente, integrando il decreto 231/01 con l'art. 25-octies). I reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita erano già rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 ma esclusivamente se realizzati transnazionalmente (ex art. 10 L. 146/06). A seguito dell'introduzione dell'art. 25-octies, i predetti reati – unitamente alla ricettazione – divengono rilevanti anche su base nazionale.

Infine la Legge del 18 marzo 2008 n. 48 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica e norme di adeguamento dell'ordinamento intero" ha ampliato la fattispecie di reato che possono generare la responsabilità della società introducendo l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati". Concretamente i nuovi reati introdotti dalla L. n. 48/08 sono:

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria;
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;

- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dalla Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.

Per il dettaglio dei reati la cui commissione da parte dei dipendenti delle Società, rivestano essi posizione apicale ovvero siano sottoposti all'altrui controllo e vigilanza, determina, al ricorrere dei presupposti previsti dal D.Lgs. 231/2001, l'insorgenza della responsabilità amministrativa della Società, ai sensi e per gli effetti del citato Decreto Legislativo 231/2001.

Per una descrizione dettagliata dei reati sopra indicati si rinvia a quanto riportato nell'Allegato 1 – I reati ex D.Lgs. n. 231/2001.

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, gli artt. 6 e 7 del Decreto stabiliscono che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Detti modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Più precisamente, ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L'efficace attuazione del modello richiede, a norma dell'art. 7 comma 4 del Decreto:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.4 Fonte del Modello: Linee guida emanate dalle associazioni di categoria

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, che di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Nella predisposizione del presente documento la Società ha espressamente tenuto conto della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. 231/2001.

La Società ha inoltre fatto riferimento alle linee guida per la redazione dei modelli organizzativi ai sensi dell'art. 6 comma 3 del Decreto emanate da Assogestioni.

Eventuali divergenze del Modello adottato dalla Società rispetto a talune specifiche indicazioni di cui alle Linee Guida, non ne inficiano la correttezza di fondo e la validità. Tali Linee Guida, infatti, per loro natura, hanno carattere generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.

2 Adozione del Modello

2.1 Finalità del Modello

L'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione di CAPE REGIONE SICILIANA SGR S.p.A. (di seguito la "Società") di un modello di organizzazione, gestione e controllo è tesa a sensibilizzare il personale della Società ed i collaboratori esterni a una conduzione trasparente e corretta delle attività aziendali, al rispetto delle norme giuridiche vigenti ed ai fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Attraverso l'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società nell'ambito di attività sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari ai propri Modelli.

2.2 Presupposti del Modello: il sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni (di seguito "SCI") coinvolge ogni comparto dell'attività, attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ogni possibile conflitto di interesse.

Il SCI si fonda altresì su flussi informativi tempestivi ed efficaci anche in relazione agli obblighi nei confronti della Vigilanza e del mercato ed è costantemente verificato.

Nell'ambito del SCI esistente si individuano, coerentemente con quanto previsto dal disposto normativo:

- controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure, ovvero eseguiti nell'ambito delle attività di back office;
- controlli sulla gestione dei rischi, volti a misurare il rischio ed a controllare la coerenza dell'operatività delle aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento fissati ed esercitati da strutture diverse da quelle produttive;
- verifiche di compliance, mirate a controllare la conformità alle disposizioni di legge, ai provvedimenti delle autorità di vigilanza, alle norme di autoregolamentazione, nonché ad ogni altra disposizione applicabile;
- revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure e dei regolamenti ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle produttive.

2.3 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto e sviluppate dalle associazioni di categoria, i punti fondamentali sviluppati dal Consiglio di Amministrazione nella definizione del Modello possono essere così sinteticamente individuati:

- mappa dettagliata delle attività aziendali "sensibili" ovvero sia di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- protocolli decisionali con riferimento alle attività aziendali "sensibili" idonei a garantire:
 - la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
 - la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
 - la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e delle responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione dei principi etici;
- identificazione delle misure disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.4 Definizione del Modello: metodologia di lavoro

In ottemperanza alle esigenze individuate dal legislatore nel Decreto la Società ha inteso definire un Modello in linea con le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, individuando le concrete situazioni nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

La metodologia di lavoro seguita per la predisposizione del Modello si è sviluppata secondo le fasi descritte nel seguito.

I Fase: Analisi del disegno del modello organizzativo e di controllo esistente

Si è proceduto nell'analisi del disegno del Modello organizzativo e di controllo esistente al fine di valutarne l'adeguatezza rispetto a quanto richiamato dal D. Lgs. 231/2001.

In tale fase si è provveduto a raccogliere ed analizzare la documentazione disponibile:

- organigrammi;
- mansionari;
- ordini di servizio;
- codici etici/comportamentali eventualmente esistenti;
- struttura di deleghe e procure;
- procedure interne;
- contrattualistica "sensibile";

e quindi ad identificare gli attori interni all'organizzazione da contattare e coinvolgere nelle successive fasi di progetto. Al completamento della presente fase è stato definito l'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati identificati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

II Fase: Mappatura rischi/reato ex D.Lgs 231 (Analisi del profilo di rischio)

Si è provveduto a definire il profilo di rischio della Società, in termini di aree aziendali "a rischio" e possibili modalità di effettuazione dei reati, con riferimento alle casistiche di reato disciplinate dal Decreto.

In questa fase si è proceduto a:

- definire le aree aziendali "sensibili";
- definire, per ogni area aziendale "sensibile", le fattispecie di reato associato, sulla base delle check list compilate e della documentazione aziendale analizzata;

- organizzare e sintetizzare le informazioni raccolte in uno schema di riferimento utilizzabile per la successiva pianificazione delle attività da porre in essere.

Al completamento della fase II, sono state condivise e raccolte le informazioni necessarie alla valutazione del profilo di rischio della Società. In particolare è stato predisposto l'elenco sintetico delle attività aziendali "sensibili" nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati previsti dal Decreto, con indicazione, per ciascuna di esse, delle funzioni aziendali coinvolte e delle fattispecie di reato associate.

III Fase: Valutazione del Sistema di Controllo a presidio dei rischi-reato

Si è proceduto a valutare la capacità del Sistema di Controllo esistente a "presidio" dei rischi identificati nella II fase, di rispondere ai requisiti imposti dalla normativa di riferimento, al fine di definire la priorità di intervento a fronte degli eventuali "gap" individuati.

In questa fase la Società si è attivata per:

- valutare, per ogni attività "a rischio", l'allineamento della struttura organizzativa e di controllo esistente ai requisiti imposti dalla normativa di riferimento, in termini di:
 - esistenza, efficacia ed efficienza del disegno dei protocolli/controlli;
 - adeguatezza del sistema di deleghe e responsabilità esistente;
 - esistenza ed adeguatezza del piano di training e diffusione;
 - esistenza ed adeguatezza del sistema disciplinare;
- evidenziare i rischi residui (di formalizzazione, di delega, contrattuali, etc.);
- condividere le situazioni rilevate con le persone responsabili della gestione delle attività identificate;
- esprimere un giudizio (qualitativo) sulla priorità di intervento per la successiva attività di disegno del sistema di controllo "a presidio" delle attività a rischio.

Al completamento della III fase è stato predisposto:

- la mappa dei protocolli/controlli in essere per ogni area "a rischio", fattispecie di reato e modalità di realizzazione del reato stesso;
- l'elenco, per ogni attività "a rischio", dei rischi residui non mitigati dall'attuale sistema di controllo;
- la predisposizione di un elenco delle aree di rischio che necessitano, secondo un criterio di priorità, di appositi interventi di allineamento alle previsioni della normativa.

IV Fase: Definizione dei protocolli

Sulla base dei risultati dell'analisi condotta nella precedente fase, si è provveduto a formalizzare, ove mancanti, adeguati ed efficaci protocolli ovvero ad aggiornare i protocolli eventualmente esistenti affinché gli stessi possano costituire un valido presidio per la prevenzione della commissione dei reati.

In sede di definizione dei protocolli decisionali si è operato al fine di garantire:

- la separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle attività delle responsabilità e la definizione di adeguati livelli autorizzativi;
- l'esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- la proceduralizzazione delle attività sensibili al fine di definire modalità e tempistiche di svolgimento delle stesse, tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni, processi decisionali oggettivi;
- l'esistenza e la documentazione di attività di controllo e supervisione.

2.5 Destinatari del Modello

Destinatari del Modello sono gli organi sociali, il management e i dipendenti della Società nonché ogni altro collaboratore interno od esterno alla Società che agisca in nome e per conto della stessa.

3 Organismo di Vigilanza

3.1 Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

Stando alle previsioni del Decreto, l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento, s'identifica in un organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b, del Decreto).

Al riguardo è forte convincimento del Consiglio di Amministrazione che, ai fini della scelta dall'Organismo di Vigilanza sia opportuno valutare i seguenti elementi:

- autonomia ed indipendenza, intesi come:
 - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - assenza di compiti operativi in capo al Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
 - collocazione indipendente rispetto alla gerarchia aziendale;
- professionalità, intesa come adeguata competenza per lo svolgimento delle attività;
- continuità di azione.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle indicazioni contenute nelle linee guida analizzate e della struttura organizzativa della Società, le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono conferiti ad un organo collegiale composto da:

1. Due membri esterni, selezionati fra una rosa di candidati;
2. Un membro interno, appartenente alla Struttura Legal & Finance di Cape Natixis SGR S.p.A.

Ai fini dell'efficace svolgimento delle mansioni e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo devono essere attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative

necessarie al fine di garantire all'Organismo la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di aggiornamento dello stesso in conformità alle prescrizioni del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare in generale:

- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali. A tale proposito appare, peraltro, opportuno precisare che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi sociali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

La responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta comunque in capo al Consiglio d'Amministrazione.

In particolare, a fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati l'Organismo dovrà in un'ottica operativa svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello dovrà:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale;
- definire le attività nelle aree sensibili avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'Organismo viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo o messe a sua disposizione;
 - in ogni caso, effettuare periodicamente verifiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
 - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione dovrà:
 - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività dello stesso;
 - in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente agli organi sociali competenti: (i) le proposte di adeguamento del Modello alla

situazione desiderata; (ii) le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo desiderati (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);

- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 231/07, all'Organismo di Vigilanza competono specifici obblighi di comunicazione in caso di inosservanza delle disposizioni in materia di antiriciclaggio nei confronti delle Autorità di Vigilanza, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e dell'UIF (D.Lgs. 231/07, art. 52).

Per l'espletamento dei compiti che gli sono assegnati, l'Organismo può decidere di delegare ad altre strutture interne o esterne alla Società lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti che l'Organismo prevede nel proprio piano annuale delle verifiche.

3.3 Modalità e periodicità di riporto agli organi societari

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati. L'Organismo può rivolgere comunicazioni al Consiglio d'Amministrazione in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Con frequenza almeno semestrale l'Organismo trasmette agli Organi sociali un rapporto scritto sull'attuazione del Modello che ha ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le risultanze dell'attività svolta;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- le sanzioni irrogate a tutti i livelli a seguito dei procedimenti istruiti.

All'Organismo di Vigilanza potranno essere, inoltre, richieste informazioni o chiarimenti da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione, e l'Organismo potrà, se ritenuto necessario o opportuno, inviare comunicazioni agli stessi.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie che sono identificate dall'Organismo di Vigilanza e da questi richieste alle singole strutture della Società; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al precedente paragrafo, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- informazioni concernenti provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- informazioni concernenti le segnalazioni inoltrate alla Società dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti predisposti dalle Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- la notizie relative all'avvenuta irrogazione di licenziamenti a seguito di proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza;
- previa richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, copia dei libri sociali o di estratto degli stessi.

Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono pervenire ad opera delle Funzioni aziendali interessate all'Organismo di Vigilanza mediante modalità da questi definite. A tale fine potranno essere istituiti "canali informativi dedicati" ("Canale Dedicato") da parte dell'Organismo di Vigilanza, con la duplice funzione di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo e di risolvere rapidamente casi incerti e dubbi;
- le segnalazioni sono effettuate per iscritto ed hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la

riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi.

L'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Ogni documento raccolto dall'Organismo di Vigilanza nell'ambito della propria Funzione viene raccolto e archiviato a cura dell'Organismo stesso, mantenendo riservate le informazioni acquisite nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa sulla privacy.

4 Linee guida del sistema disciplinare

4.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Tale sistema sanzionatorio deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.) nell'altro caso.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal Decreto, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza; quest'ultimo ha la responsabilità della corretta applicazione delle disposizioni in esso contenute.

4.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;

- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

a) Rimprovero Verbale

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del rimprovero verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello.

b) Rimprovero scritto

Viene adottato in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per le seguenti carenze:

- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il rimprovero scritto il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;
- ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

Viene adottato in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.
- gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;

- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti.

e) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

4.3 Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) *Rimprovero verbale:*

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) *Rimprovero scritto:*

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

c) *Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:*

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

d) *Licenziamento per giustificato motivo:*

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto.

e) *Licenziamento per giusta causa:*

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

4.4 Sanzioni applicabili ai dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale;

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto di una gravità tale da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'Azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

4.5 Disciplina applicabile agli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice etico da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

4.6 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

4.7 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare l'intero Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa - avvalendosi, qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

4.8 Disciplina applicabile nei rapporti con collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere collaboratori esterni legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora

da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

5 Approvazione, modifica, implementazione e verifica nel continuo del funzionamento del Modello

5.1 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. a) del Decreto atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione al quale spetta la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, anche i principi cardine enunciati nel presente documento, che costituiscono parte integrante del Modello adottato dalla Società.

5.2 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Le successive modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, finalizzate a consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto, sono anch'esse rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

5.3 Implementazione del Modello e attuazione dei controlli sulle aree di attività "sensibili"

È cura del Consiglio di Amministrazione (o di soggetto da questi formalmente delegato) provvedere all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio d'Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento delle aree "sensibili"

e del Modello, in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Infine, l'efficace e concreta attuazione del Modello adottato è garantita:

- dai responsabili delle varie strutture organizzative della Società in relazione alle attività a rischio dalle stesse svolte;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree "sensibili".

5.4 Verifiche periodiche sull'osservanza e sul funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali

Il Modello deve essere soggetto, su impulso e coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, a due tipi di verifiche:

- verifiche sull'osservanza del Modello: periodicamente si procede ad una verifica delle principali attività poste in essere sulle aree di attività "sensibili";
- verifiche sul funzionamento del Modello: periodicamente deve essere verificato l'effettivo funzionamento del Modello esistente, secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza. Inoltre, deve essere effettuata una ricognizione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati.

6 Diffusione del modello e formazione del personale

6.1 Diffusione del Modello

La Società si impegna ad assicurare la massima diffusione del Modello adottato al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni.

A tal fine il Modello verrà consegnato in formato cartaceo ai destinatari, richiedendo agli stessi conferma per iscritto dell'avvenuto ricevimento, e reso permanentemente disponibile in una specifica cartella della rete aziendale accessibile a tutti.

6.2 Formazione del personale

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, è prevista un'attività formativa specifica rivolta al personale della Società.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale ed è specificamente pensata ed attuata avuto riguardo al profilo di attività svolte dalla Società.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei neo-inseriti e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi incarichi.