

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI
DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001, N. 231**

Società	Riso Gallo S.p.A., sede legale in Robbio (PV), Viale Riccardo Preve, 4
----------------	---

Cronologia	
Data	Breve descrizione
8 maggio 2018	Adozione del Modello di Riso Gallo S.p.A.

INDICE

PARTE GENERALE

1.	Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica	pag.09
2.	Sanzioni	pag.13
3.	Condotte esimenti la responsabilità amministrativa	pag.17
4.	La Società	pag.19
5.	Il presente Modello	pag.20
	<i>5.1 La Costituzione del Modello</i>	pag.20
	<i>5.2 Finalità e struttura del Modello</i>	pag.22
	<i>5.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello</i>	pag.24
	<i>5.4 Il modello di corporate governance dalla Società ed il sistema organizzativo</i>	pag.26
6.	Organismo di Vigilanza	pag.27
	<i>6.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza</i>	pag.29
	<i>6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza</i>	pag.30
	<i>6.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari</i>	pag.32
	<i>6.4 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione e tutele (whistleblowing)</i>	pag.33
	<i>6.4.1 Segnalazioni da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti aventi carattere generale</i>	pag.33
	<i>6.4.2 Obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali</i>	pag.33
	<i>6.4.3 Modalità di segnalazione (whistleblowing)</i>	pag.34
	<i>6.4.4 Tutela del segnalante</i>	pag.35
	<i>6.4.5 Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni</i>	pag.36
	<i>6.5 Obblighi di segnalazione dell'OdV</i>	pag.36
	<i>6.6 Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	pag.37
7.	Codice Etico, Principi Etici e Norme di Comportamento	pag.38
8.	Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello	pag.39
	<i>8.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti</i>	pag.40
	<i>8.1.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale</i>	pag.40
	<i>8.1.2 Dirigenti</i>	pag.42
	<i>8.2 Misure nei confronti degli Amministratori</i>	pag.42
	<i>8.3 Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione</i>	pag.43
	<i>8.4 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi</i>	pag.44
	<i>8.5 Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing)</i>	pag.44
9.	Conferma dell'applicazione e dell'adeguatezza del Modello e verifiche periodiche	pag.45

10.	Adozione, modifiche ed integrazioni del Modello	pag.46
11.	Diffusione e Formazione	pag.47
	11.1 Diffusione del Modello all'interno della Società	pag.47
	11.2 Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi	pag.47
	11.2.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Terzi	pag.47
	11.3 Corsi di formazione	pag.48

DEFINIZIONI

All'interno del presente documento valgono le seguenti definizioni:

Allegato/i		Gli Allegati del Modello
Attività sensibile/i		Le attività considerate a rischio reato ai sensi del Decreto nell'ambito delle Aree sensibili, per come identificate negli Allegati della Parte Speciale
Area/e sensibile/i		Le Aree considerate a rischio reato ai sensi del Decreto in cui è strutturata ed organizzata la Società, per come identificate negli Allegati della Parte Speciale
Riso Gallo S.p.A.		Riso Gallo S.p.A. con sede legale in Robbio (PV), Viale Riccardo Preve 4
Codice Etico		Il Codice Etico adottato da Riso Gallo S.p.A.
Consiglio Amministrazione	di	Il Consiglio di Amministrazione di Riso Gallo S.p.A.
Collegio Sindacale		Il Collegio Sindacale di Riso Gallo S.p.A.
Decreto o D. Lgs. n. 231/01		Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"
Destinatari Modello	del	Salvo ove diversamente indicato, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti
Ente/i		I soggetti di cui all'art. 1 del Decreto
Linee Guida		Le Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, per come successivamente aggiornate

Modello	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione
Organismo di Vigilanza o OdV	Organismo istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società e deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento
Parte Generale	La parte del Modello introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01, in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella Società, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute
Parte Speciale	La parte del Modello predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 e considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività svolta dalla Società
Policies o Prassi	Le procedure adottate (o di futura adozione) dalla Società e/o le prassi comportamentali consolidate, per come descritte negli Allegati della Parte Speciale del Modello
Società di Revisori	La Società di revisione della Società
Soggetti Apicali	Le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o le persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo della Società
Soggetti Sottoposti	Le persone fisiche sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei Soggetti Apicali
Soggetti Terzi	Chiunque, a qualsiasi titolo, operi nell'interesse e/o a vantaggio della Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che lo lega alla stessa e sia soggetto all'attività di vigilanza della Società. Sono tali, a titolo meramente esemplificativo: i <i>partner</i> commerciali e finanziari, i consulenti i collaboratori, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti e i fornitori.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (d’ora innanzi, per brevità, il “**D. Lgs. n. 231/01**” o il “**Decreto**”), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (lo/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

L’art. 4 del D. Lgs. n. 231/01 precisa, inoltre, che nei casi ed alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10¹ c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli

¹ Per maggiore chiarezza nell’esposizione si riportano di seguito gli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.:

Art. 7: Reati commessi all'estero

“E’ punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:

1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l’applicabilità della legge penale italiana”.

Art. 8: Delitto politico commesso all'estero

“Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell’articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.

Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E’ altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici”.

Art. 9: Delitto comune del cittadino all'estero

“Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l’ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.

Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia,

Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D. Lgs. n. 231/01 riguardano:

- a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:
 - (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo (i "**Soggetti Apicali**");
 - (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i "**Soggetti Sottoposti**").

Secondo gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formatisi sull'argomento, non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente che tra tali soggetti e l'Ente vi sia un rapporto di collaborazione.

Appare, quindi, più opportuno fare riferimento alla nozione di "soggetti appartenenti all'Ente", dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"².

- b) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:
 - i) reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/01, per come modificati dalla Legge 69/2015;

sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto".

Articolo 10: Delitto comune dello straniero all'estero

"Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce (...) l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.

Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:

- 1. si trovi nel territorio dello Stato;*
- 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;*
- 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".*

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss.; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss.

- ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dall'art. 7 della Legge n. 48/2008, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 24-*bis*,
- iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, comma 29 della Legge n. 94/2009, come modificati dalla Legge 69/2015, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 24-*ter*,
- iv) reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'art. 6 della Legge n. 406/2001, come modificati dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*bis*,
- v) delitti contro l'industria ed il commercio, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*bis*.1,
- vi) reati in materia societaria, introdotti dall'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2002, come modificati dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015 e dal D. Lgs. n. 58/2017, che hanno inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 25-*ter*,
- vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dall'art. 3 della Legge n. 7/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*,
- viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dall'art. 8 della Legge n. 7/2006, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quater*.1,
- ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dall'art. 5 della Legge n. 228/2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*quinquies*, per come modificati dalla Legge 199/2016,
- x) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al D.Lgs. 58/1998, introdotti dall'art. 9 della Legge n. 62/2005, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*sexies*,
- xi) reati previsti e puniti dagli artt. 589 e 590 c.p., inerenti, rispettivamente, all'omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, così come introdotti dall'art. 9 della Legge n. 123/2007, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*septies*,
- xii) reati previsti e puniti dagli artt. 648, 648 *bis* e 648 *ter* e 648 *ter*. 1 c.p., inerenti, rispettivamente, a ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, così come introdotti dall'art. 63 del D. Lgs. n. 231/2007 e dalla Legge 186/2014, che hanno inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 25-*octies*,

- xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore previsti dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633, introdotti dalla Legge n. 99/2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01, l'art. 25-*novies*,
- xiv) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge n. 116/2009 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art. 25-*decies*,
- xv) reati aventi carattere transnazionale³, previsti e puniti dagli artt. 416, 416 bis, 377 bis e 378 c.p., dall'art. 74 del D.P.R. 309/1990 e dall'art. 12 del D.Lgs. 286/1998, introdotti dalla Legge 146/2006,
- xvi) reati ambientali, introdotti dall'art. 2 del D. Lgs. n. 121/2011, come modificati dalla Legge 68/2015, che hanno inserito nel D. Lgs. n. 231/01 e modificato l'art. 25-*undecies*;
- xvii) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotto dal D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/01 l'art 25-*duodecies*;
- xviii) Trasporto di stranieri irregolari nel territorio dello Stato e favoreggiamento della permanenza di stranieri irregolari nel territorio dello Stato introdotti dalla Legge n. 161/2017 di riforma del Codice Antimafia del 19 novembre 2017 che ha introdotto l'art. 25-*duodecies* commi 1 *bis* e 1 *ter* del D. Lgs. 231/01;
- xix) reati di razzismo e xenofobia introdotti in data 12 dicembre 2017 dalla Legge europea 2017 "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea*" che ha inserito all'interno del D.lgs. 231/01 l'art. 25-*terdecies*.

Per una descrizione dei reati presupposto e delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 in caso di loro commissione si rinvia all'Allegato (a).

È da tenere presente, inoltre, che la norma di cui all'art. 26 del D. Lgs. n. 231/01, dettata in tema di delitti tentati, prevede esplicitamente che: "(1) *Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. (2) L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*".

c) l'aver commesso il reato nell'"interesse" o a "vantaggio" dell'Ente.

³ Sono considerati transnazionali i reati caratterizzati, oltre dal coinvolgimento di un gruppo criminale organizzato, dalla presenza di un elemento di internazionalità, che si realizza quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato, (iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

In merito, va tenuto in considerazione che, secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'interesse viene definito come la semplice "intenzione" psicologica dell'autore del reato, valutabile *ex ante* dal Giudice. Per vantaggio, invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile *ex post* dall'autorità giudiziaria.

- d) il non aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In considerazione di quanto indicato ai punti a), b), c) e d) che precedono e che costituiscono i presupposti della responsabilità in commento, la Società ha scelto di predisporre, aggiornare ed efficacemente applicare il Modello, come illustrato al successivo paragrafo 5.

2. SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/01, costituisce la sanzione "di base", di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies "*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*" che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, 2° comma, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a **mille quote**), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione” (art. 11, 2° comma, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/01, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, “il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente”.

L’art. 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l’applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	<ul style="list-style-type: none"> L’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i> Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i> È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01 sono:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (si vedano a questo proposito le tabelle riassuntive riportate nelle Parti Speciali del Modello) al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D. Lgs. n. 231/01, di seguito indicate:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti” (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;*
- *“l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) La confisca

Ai sensi dell'art. 19, D. Lgs. n. 231/01 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

3. CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da Soggetti Sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente dimostri che:

- a) 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*";
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (l' "**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Di conseguenza, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'onere della prova permane in capo all'Ente, mentre, nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'esistenza del modello garantisce l'esimente dalla responsabilità, salvo la prova, a carico dell'autorità procedente, dell'inidoneità dello stesso a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Sempre il D. Lgs. n. 231/01 prevede che il modello risponda all'esigenza di:

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

Secondo il D. Lgs. n. 231/01 i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 apposite Linee Guida, per come successivamente aggiornate (le "**Linee Guida**").

Il presente modello tiene conto, oltre che del dettato normativo, anche delle Linee Guida.

Resta inteso che 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 facoltativo e generale, laddove il Modello deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta della Società.

4. LA SOCIETA'

Per una descrizione della Società si rinvia all'Allegato (b).

5. IL PRESENTE MODELLO

5.1. La Costituzione del Modello

La Società gode di un'eccellente reputazione sul mercato, si interfaccia con numerosi interlocutori ed è orgogliosa delle proprie tradizioni. La Società ritiene, pertanto, importante mantenere e migliorare ancor di più tale reputazione. In tale contesto globale, il successo a lungo termine della Società si è basato e si baserà sull'eccellenza negli affari, coerente con i massimi standard etici ed il rigoroso rispetto della normativa vigente. È forte il convincimento nella Società che l'osservanza delle leggi e una condotta etica siano non solo necessarie e moralmente corrette, ma costituiscano anche un modo efficace di gestire la propria attività d'impresa.

Ciò premesso, la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto (il "**Modello**").

Il Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti ivi richiamati affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari ed affinché vi sia un'organizzazione tale da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D. Lgs. n. 231/01.

Più specificamente, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli, ove attualmente esistenti, per la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti nonché i Soggetti Terzi ad acquisire la sensibilità necessaria a percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività e, contemporaneamente, comprendere la portata, non solo personale, ma anche societaria, delle possibili conseguenze, in termini di sanzioni penali ed amministrative, in caso di consumazione di tali reati.

Con l'adozione del Modello la Società si propone, infatti, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etici che conformano l'attività della Società.

La predisposizione del Modello, è stato preceduto da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costituzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01.

Sebbene l'adozione del Modello costituisca una "facoltà" e non un obbligo – non essendo soggetta ad alcuna sanzione la mancata implementazione dello stesso – la Società ha deciso di procedere alla sua predisposizione e adozione in quanto

consapevole che tale sistema costituisca, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua Corporate Governance, cogliendo, al contempo, l'occasione dell'attività svolta (analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle attività sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai termini del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei reati.

Si descrivono, qui di seguito, brevemente, le fasi in cui è articolato il lavoro di individuazione delle attività a rischio, in base al quale successivamente si è dato luogo alla predisposizione del Modello.

- 1) **Identificazione delle Aree e, nell'ambito di queste, delle Attività sensibili ("as-is analysis")**, attuata attraverso il previo esame della documentazione della Società (organigramma, attività svolte, processi principali, procure, disposizioni organizzative, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della sua struttura, mirate all'approfondimento delle Attività sensibili e del controllo sulle stesse (Policies/Prassi esistenti, verificabilità e documentabilità delle scelte della Società, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, ecc.).

L'obiettivo di questa fase è stato duplice: da un lato si è proceduto all'analisi del contesto in cui la Società opera al fine di identificare in quali aree o attività si potessero realizzare i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01; dall'altro, l'analisi delle Aree o Attività sensibili è stata prodromica rispetto alla successiva valutazione delle modalità in cui i reati possono, in astratto, essere perpetrati. A tale ultimo fine, si è tenuta in considerazione la storia della Società, le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel settore e, in particolare, eventuali illeciti commessi da altri Enti nello stesso ramo di attività.

Se ne è ricavata una rappresentazione delle Aree e delle Attività sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello.

- 2) **Effettuazione della "gap analysis"**. Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti), in relazione ai processi sensibili e alle previsioni e finalità del D. Lgs. n. 231/01, si sono individuate le azioni finalizzate all'introduzione o all'integrazione del sistema di controllo interno che migliorano i requisiti organizzativi, essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del Decreto.

In questa fase, il sistema dei controlli preventivi già esistenti nella Società è stato valutato alla luce della diversa tipologia dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01. Così, nel caso di reati dolosi, è stata valutata la possibilità di aggirare i controlli con comportamenti fraudolenti ed intenzionali e volti a consumare l'evento illecito; nel caso di reati colposi, invece, siccome incompatibili con l'intenzionalità dell'agente, è stata valutata la possibilità di comportamenti in violazione dei controlli, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo (di cui *infra*), pur se non accompagnati dalla volontà dell'evento.

5.2. Finalità e struttura del Modello

Il Modello predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle Attività sensibili, l'espletamento delle quali potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono con, in nome, per conto e nell'interesse della Società le suddette Attività sensibili, come meglio individuate negli Allegati alla Parte Speciale del presente documento, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Società, in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle Aree e Attività sensibili, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare, a tutti i livelli, le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell'attuazione delle decisioni della Società, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- individuare preventivamente le Aree e Attività sensibili, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- dotare l'OdV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo;
- registrare correttamente e conformemente ai protocolli di tutte le operazioni della Società svolte nell'ambito delle Aree e Attività sensibili, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società, in modo da assicurarne la preventiva individuazione e rintracciabilità in tutte le loro componenti rilevanti. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida, in virtù del quale "*Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua*";
- assicurare l'effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, nel rispetto del principio di controllo, secondo il quale "*Nessuno può gestire in autonomia un intero processo*", in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;

- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell'attuazione delle decisioni della Società;
- stabilire poteri autorizzativi conferiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, rendendo note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all'interno della Società, assicurando che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare la possibilità di commissione di reati da parte di tutti i soggetti che interagiscono con la Società svolgendo operazioni nell'ambito delle Aree e Attività sensibili, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico, in senso dinamico, nell'ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni ed adeguamenti.

L'adozione. l'attuazione e l'eventuale futuro aggiornamento del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, la propria *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto all'Area e Attività sensibili e la comminazione, da parte della Società, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Alla luce di quanto sopra, il Modello si articola in una prima parte introduttiva della disciplina del D. Lgs. n. 231/01 ("Parte Generale"), in cui ne vengono illustrate le componenti essenziali, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella Società, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute.

Segue poi:

- una Parte Speciale predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/01 e rispetto alle quali la Società ha inteso tutelarsi, in quanto considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività imprenditoriale svolta dalla Società;
- gli Allegati alla Parte Speciale costituenti il documento di mappatura, predisposti per le Funzioni in cui la Società risulta articolata e nell'ambito dei quali sono state identificate le Aree e le Attività sensibili.

Sulla base delle analisi effettuate e in considerazione della natura dell'attività svolta dalla Società e dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/01, la Società ha assunto la decisione di redigere, adottare e efficacemente attuare il presente Modello con riferimento ai seguenti reati:

- Reati in danno della Pubblica Amministrazione;
- Reati societari;

- Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- Delitti informatici trattamento illecito di dati;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati ambientali;
- Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Reati transnazionali e Criminalità organizzata;
- Razzismo e xenofobia.

Per una descrizione dei reati, si rinvia alla Parte Speciale. Per una descrizione delle Aree e delle Attività sensibili e dei comportamenti attesi si rinvia agli Allegati alla Parte Speciale.

Per quanto riguarda invece le altre fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto e non incluse nell'elenco sopra riportato, si evidenzia che le stesse sono state valutate come non rilevanti per la Società in quanto non appare configurabile l'interesse o il vantaggio della Società rispetto alla commissione di tali fattispecie.

In ogni caso, anche rispetto a tali fattispecie di reato, si evidenzia che svolge un ruolo fondamentale di controllo e presidio il Codice Etico parte integrante del Modello.

Il Modello è stato, inoltre, articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione dei principi generali di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, la Parte Speciale ed i relativi Allegati, in considerazione del particolare contenuto, potranno essere oggetto, invece, di costante aggiornamento, secondo quanto previsto dal Modello.

5.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto dei presidi e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is analysis") esistenti e già operanti in Società, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle Aree e Attività sensibili, come nel seguito meglio descritti.

Il Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo, si inserisce, infatti, nel più ampio sistema di controllo costituito

principalmente dalle regole di *Corporate Governance*, dalle Policies e Prassi della Società e dal sistema di controllo interno.

In particolare, quali strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato i seguenti:

- a) il sistema di controllo interno e quindi le Policies e Prassi attualmente esistenti, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società, nonché il sistema di controllo della gestione;
- b) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting interno e esterno;
- c) la comunicazione al personale, l'informazione e la formazione dello stesso;
- d) il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il "CCNL") applicati ai dirigenti ed agli altri dipendenti;
- e) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- f) le prassi consolidate e le policies della Società.

I principi, le regole le Policies e/o le Prassi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati e descritti dettagliatamente nel Modello, ma si intendono integralmente qui richiamati a tutti gli effetti, facendo essi parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso Modello intende, laddove necessario, migliorare e integrare.

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello tutte le Policies e/ Prassi, in qualsivoglia settore, funzione, area di attività esse trovino applicazione, che sono state implementate ed attuate (o che verranno implementate ed attuate) dalla Società.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra riportato, sono:

- I requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/01 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza interno alla Società del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti della Società ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di **risorse** adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente attendibili;

- l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso (controllo *ex post*);
 - l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli della Società dei presidi istituiti.
- I principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/01;
 - il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
 - la **definizione di poteri** autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la **comunicazione all'Organismo di Vigilanza** delle informazioni rilevanti.
 - La preminenza da conferirsi – nell'attuazione del sistema di controllo – alle Aree e Attività sensibili, ferma restando la doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale.

5.4 Il modello di corporate governance della Società ed il sistema organizzativo

Come già accennato, il Modello si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance*, dalle Policies e/o Prassi della Società e dal sistema di controllo interno.

Si ribadisce che le Policies e/o Prassi della Società che non vengono singolarmente richiamate nel presente Modello, costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello stesso.

L'assetto del sistema organizzativo della Società viene rappresentato nell'organigramma della Società, documento che identifica per ciascuna funzione aziendale:

1. la dipendenza gerarchica;
2. l'eventuale dipendenza funzionale.

E' regola generale della Società che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome o per conto della Società.

Inoltre, è previsto che l'esercizio dei poteri nell'ambito del processo decisionale sia sempre svolto da posizioni di responsabilità congruenti con l'importanza e/o la criticità di determinate operazioni economiche.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire alla Società l'esimente dalla responsabilità amministrativa in conformità a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è necessaria l'individuazione e la costituzione, all'interno della propria struttura, di un Organismo di Vigilanza fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, proponendone le relative modificazioni al Consiglio di Amministrazione.

La Società, conseguentemente, ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti più idonei a far parte dell'OdV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D. Lgs. n. 231/01, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, le scelte circa i componenti dell'OdV hanno tenuto in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

In ragione di ciò, il Consiglio di Amministrazione può, in sede di nomina dell'Organismo di Vigilanza, assumere alternativamente una delle seguenti decisioni:

1. Attribuire, conformemente a quanto previsto dalla Legge 12 novembre 2011 n. 183 (Legge di Stabilità 2012), le funzioni e competenze dell'OdV al Collegio Sindacale;
2. nominare un OdV monocratico, costituito da un soggetto esterno alla realtà aziendale e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D.Lgs. n. 231/01 e legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità, in grado di poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti; oppure
3. costituire un organismo collegiale misto.

In tale ultimo caso, i componenti dell'OdV verranno identificati nel numero stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e dovranno essere individuati tra soggetti che garantiscano il possesso dei requisiti nel seguito precisati.

In particolare, nel caso di Organismo di Vigilanza di tipo collegiale:

1. almeno un componente deve essere scelto tra i componenti del Collegio Sindacale o, in alternativa, tra soggetti appartenenti alla Società e privi di deleghe nell'ambito delle Aree o Attività sensibili identificate negli Allegati della Parte Speciale del Modello;
2. almeno un componente deve essere identificato all'esterno della realtà aziendale e scelto tra professionisti di comprovata esperienza in materia di D.Lgs. n. 231/01 e legale e dotato dei requisiti di indipendenza e professionalità.

Impregiudicato quanto precede, l'OdV, in linea con le disposizioni del Decreto e, precisamente, da quanto si evince dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6 e 7 del Decreto, dalle indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, dalle informazioni riportate nelle Linee Guida,

nonché dalla giurisprudenza che si è espressa in materia, possiede le seguenti caratteristiche precipue:

- a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) professionalità. L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) continuità d'azione. L'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OdV garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.⁴;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- d) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- e) coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- f) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- g) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;

⁴ Art. 2382 c.c. "Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi".

- h) i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società nell'ambito delle Aree e Attività sensibili;
- i) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

In forza di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha individuato i soggetti in possesso delle caratteristiche professionali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

Fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

6.1. Principi generali in tema di istituzione, nomina, sostituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione e durano in carica per il periodo stabilito nella relativa delibera di nomina. Essi sono rieleggibili.

I membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è libero di revocare l'incarico conferito ai membri dell'OdV in qualsiasi momento, purché sussista una giusta causa di revoca. Costituisce una giusta causa di revoca l'accertamento dell'insussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità dell'azione previsti per la nomina, la sussistenza di una delle ipotesi di ineleggibilità, il grave inadempimento, da parte dei membri dell'OdV, ai doveri loro imposti dalla legge o dal Modello. Nel caso in cui vi siano componenti dell'OdV che hanno un rapporto di lavoro con la Società, costituisce giusta causa di revoca la cessazione del rapporto contrattuale con la Società.

Impregiudicato quanto precede, ciascun membro dell'OdV ha facoltà di comunicare al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di rinunciare all'incarico, tramite una comunicazione contenente le ragioni della rinuncia all'incarico.

In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, alla sua sostituzione, con apposita delibera. Il componente dell'OdV uscente sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Il Consiglio di Amministrazione delibera, su proposta dell'OdV, in merito alle risorse finanziarie che, di volta in volta, l'Organismo di Vigilanza ritenga necessarie per svolgere correttamente ed efficacemente le proprie funzioni.

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente, il Vice Presidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione. Ai componenti dell'OdV spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede: la pianificazione delle attività e dei controlli, le modalità di convocazione delle riunioni, le modalità di votazione, le modalità di nomina del Presidente ed, eventualmente, del Vice Presidente, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi da e verso l'OdV.

6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Da un punto di vista generale, all'OdV spettano essenzialmente due tipi di attività che tendono ad eliminare e/o ridurre i rischi di commissione dei reati e, più precisamente:

- a) vigilare che i destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato, osservino le prescrizioni in esso contenute (funzione ispettiva e repressiva dei reati);
- b) verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di reati e valutare la necessità o, semplicemente, l'opportunità di proporre l'adeguamento del Modello a norme sopravvenute, ovvero alle nuove esigenze aziendali (funzione preventiva dei reati).

In estrema sintesi, le attività di cui sopra sono finalizzate ad una costante vigilanza in merito al recepimento, all'attuazione e all'adeguatezza del Modello.

In ragione di quanto sopra, in particolare, l'OdV ha l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla reale idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e rispetto ai quali la Società ha deciso di tutelarsi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle condizioni di operatività aziendale, ovvero del quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, l'obbligo di:

- verificare l'efficacia delle Policies e/o Prassi di controllo di ogni processo decisionale della Società rilevante ai termini del Decreto;

- controllare costantemente l'attività della Società al fine di ottenere una rilevazione aggiornata delle Aree sensibili presenti in Società e delle Attività sensibili rispettivamente svolte in modo da poter determinare in quali di queste Aree, e Attività sensibili e con quali modalità possano assumere rilevanza i rischi potenziali di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, nonché degli ulteriori reati ricompresi nell'ambito di efficacia del Modello stesso, a seguito dell'adozione di future delibere del Consiglio di Amministrazione in tal senso, identificando per ogni strategia, attività aziendale, il rischio di commissione dei reati medesimi, determinandone, altresì, l'impatto sulla Società in funzione del grado di probabilità di accadimento ed individuandone i criteri e le metodologie necessarie per evitarne la commissione;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Aree e Attività sensibili, come definite negli Allegati della Parte Speciale del Modello;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nella Società e verificare la documentazione organizzativa interna contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il funzionamento del Modello;
- verificare che la registrazione delle informazioni in ordine al rispetto del Modello sia conservata, al fine di fornire evidenza dell'efficace funzionamento del Modello medesimo;
- predisporre quanto occorre affinché ogni registrazione sia e rimanga leggibile e possa essere facilmente identificata e rintracciabile;
- verificare l'adeguatezza delle Policies e/o Prassi in essere in Società per stabilire le modalità necessarie per l'identificazione, l'archiviazione, la protezione, la reperibilità, la durata della conservazione e la modalità di eliminazione delle anzidette registrazioni;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di controllare le Aree e nell'ambito di queste le Attività Sensibili. Di tutte le richieste, le consultazioni e le riunioni tra l'OdV e le altre funzioni aziendali, l'OdV ha l'obbligo di predisporre idonea evidenza documentale ovvero apposito verbale di riunione. Tale documentazione verrà custodita presso la sede dell'OdV medesimo;
- condurre le indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che le previsioni contenute nella Parte Speciale del Modello e negli Allegati siano adeguate con quanto previsto dal Decreto, proponendo al Consiglio di Amministrazione, in caso contrario, un aggiornamento delle previsioni stesse.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetterà all'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- a) sollecitando i responsabili di Funzione al rispetto dei modelli di comportamento;
- b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate alle Policies e/o Prassi;
- c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Considerate le funzioni dell'OdV ed i contenuti professionali specifici da esso richiesti, nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, l'OdV può essere supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici); l'OdV, inoltre, si può avvalere del supporto delle altre funzioni della Società che, di volta in volta, si rendesse necessario interpellare per un'efficace attuazione del Modello.

Nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni professionali non presenti all'interno della Società o dell'OdV, quest'ultimo – al quale sarà sempre e comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento – qualora lo ritenga opportuno, ha la facoltà di avvalersi di consulenti esterni, ai quali delegare predefiniti ambiti di indagine. I consulenti dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV.

I consulenti esterni alla Società dei quali, eventualmente, l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno avvalersi, dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione e non dovranno incorrere in alcuna delle cause di ineleggibilità previste in capo ai membri dell'OdV.

Mediante appositi documenti organizzativi interni verranno stabiliti: (i) i criteri di funzionamento del suddetto staff dedicato, (ii) il personale che sarà utilizzato nel suo ambito, (iii) il ruolo e le responsabilità specifiche conferiti da parte dell'OdV al personale stesso.

6.3 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'OdV ha il compito di informare gli organi societari secondo le seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente nei confronti dell'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Con cadenza semestrale l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale un rapporto scritto sull'attuazione del Modello presso la Società.

Fermo restando quanto sopra, l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

6.4 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione e tutele (whistleblowing)

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle Attività sensibili, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento ai Soggetti Apicali e ai Soggetti Sottoposti, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro e/o della prestazione, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

6.4.1 Segnalazioni da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti aventi carattere generale

I Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti devono informare tempestivamente l'OdV in merito ad illeciti che in buona fede ritengano altamente probabile che si siano verificati e che siano rilevanti ai fini del Decreto o in merito a violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni, secondo le modalità previste nel Modello.

6.4.2 Obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di Attività sensibili, nell'esercizio dei loro compiti di controllo -

dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.

6.4.3 Modalità di segnalazione (*whistleblowing*)

Relativamente al sistema di comunicazione di condotte non conformi, le segnalazioni di cui ai paragrafi precedenti devono essere effettuate nel rispetto della procedura nel seguito descritta.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di funzione sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione non dia esito o il segnalante si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di Funzione, il segnalante deve rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

In tal senso, i Soggetti Sottoposti, i Soggetti Apicali, nonché i Soggetti Terzi che vengano a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico dovranno rifarsi all'apposito canale di comunicazione della Società indicato nell'Allegato (b) della Parte Generale del Modello o inviare una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società, presso la sede principale della stessa.

Ai fini del presente paragrafo, la segnalazione di cui ai precedenti paragrafi deve avere le seguenti caratteristiche:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il Soggetto Apicale o il Soggetto Sottoposto è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni e, nel caso, loro nominativi;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile;
- la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

I segnalanti che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta tradizionale. In ogni caso, i segnalanti anonimi sono invitati a fornire tutte le informazioni sopra riportate e, comunque, sufficienti a consentire un'indagine adeguata.

Fermo quanto precede, costituisce giusta causa di rilevazione delle informazioni e/o notizie coperte da segreto⁵ aziendale, professionale, scientifico e industriale l'ipotesi in cui il segnalante rilevi, attraverso le modalità previste dal presente paragrafo, le suddette informazioni e/notizie al fine di tutelare l'integrità della Società nonché per prevenire e reprimere possibili condotte di malversazioni.

6.4.4 Tutela del segnalante

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto chiunque intervenga, direttamente e /o indirettamente, nel processo di gestione della segnalazione è tenuto a rispettare le seguenti misure a tutela del segnalante:

- ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- ha l'obbligo di assicurare l'assoluta riservatezza e anonimato – se previsto - dell'identità della persona segnalante;
- ha l'obbligo di garantire la riservatezza e segretezza delle informazioni e dei documenti acquisiti, fatto salvo, in caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, gli obblighi di comunicazione in favore delle funzioni competenti ad avviare eventuali procedure disciplinari.

Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l'applicazione delle altre misure previste al paragrafo 8. 5.

⁵ Si fa riferimento in particolare agli obblighi previsti dall'art. 326, 622 e 623 del codice penale e dall'art. 2105 del codice civile.

In ogni caso, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto e sarà soggetto, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste al paragrafo 8.5.

6.4.5 Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione nei termini descritti ai paragrafi precedenti, fermo restando il rispetto delle misure identificate al paragrafo 6.4.4, l'OdV, inoltre, deve:

- esaminare accuratamente la segnalazione ricevuta, acquisendo la documentazione e le informazioni necessarie all'istruttoria – anche tramite il coinvolgimento di altri Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti;
- informare eventuali soggetti coinvolti nell'attività di indagine in merito alla riservatezza della segnalazione, ammonendo costoro circa il divieto di divulgare a terzi informazioni circa l'indagine;
- redigere apposito verbale, sia nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, sia nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- garantire l'archiviazione del fascicolo, che conterrà i documenti acquisiti ed il verbale redatto.

6.5 Obblighi di segnalazione dell'OdV

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti; in caso di conflitto di interessi, informare gli organi non interessati dal conflitto e, laddove questi non vi siano, informare l'assemblea dei Soci;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire il supporto richiesto dal Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato e dal Collegio Sindacale e, ove necessario, alla Assemblea dei Soci, al fine di valutare le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate.

6.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione o segnalazione previste nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

Le attività di verifica dell'OdV sono verbalizzate in apposito Libro.

Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, nonché il Libro sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza (Organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'OdV stesso.

7. CODICE ETICO, PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO

La Società da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata su sesso, razza, lingua, condizioni personali e credo religioso e politico.

La Società è consapevole, per le dimensioni e l'importanza delle sue attività, di svolgere un ruolo rilevante rispetto al mercato, allo sviluppo economico e al benessere delle persone che lavorano o collaborano con la Società stessa e delle comunità in cui è presente.

A tali fine Riso Gallo S.p.A. si impegna a garantire che tutte le attività poste in essere in nome e per conto della Società siano conformi alla normativa vigente e orientate all'interesse sociale, nonché ai principi di trasparenza, efficienza e buona fede.

In questa prospettiva, la Società intende aderire ai principi di cui al D. Lgs. n. 231/01 mediante l'adozione del Modello, del quale costituisce parte integrante il Codice Etico – che si allega al Modello stesso quale Allegato (c).

Resta inteso che, in caso di contrasto tra le previsioni contenute nel Codice Etico e alle prescrizioni di cui al Modello, dovrà essere riconosciuta prevalenza alle prescrizioni e alle Policies e Prassi descritte nel Modello, laddove maggiormente restrittive.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

La violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico, delle Policies o delle Prassi descritte e/o richiamate nello stesso e nei suoi Allegati lede, di per sé, il rapporto di fiducia in essere tra la Società e i dipendenti e/o i Soggetti Terzi.

L'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede infatti che i modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

All'interno del Modello deve essere previsto un Sistema Sanzionatorio che ha la funzione di dare maggior forza ed effettività alle regole che compongono il Modello stesso e alle Policies e Prassi ivi descritte e/o richiamate.

Al presente Sistema Sanzionatorio sono soggette tutte le figure destinatarie delle regole poste dal Modello medesimo: Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti. L'applicazione delle sanzioni disciplinari presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello e deve essere pertanto attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il Sistema Sanzionatorio inoltre deve prendere in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e Soggetti Terzi che agiscono nell'ambito della Società, nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n.300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

L'applicazione delle sanzioni deve tener conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

Concorso nelle violazioni

Le sanzioni sono applicabili non solo agli autori materiali delle violazioni ma anche a coloro i quali, con la loro azione od omissione, con piena consapevolezza e volontà ovvero per negligenza, imprudenza ed imperizia, hanno concorso alla violazione stessa.

Criteri di commisurazione delle sanzioni

La gravità dell'infrazione sarà valutata in base ai seguenti criteri:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- l'entità del danno o la serietà del pericolo corso dalla Società e da tutti i dipendenti o portatori di interessi della stessa;
- l'intensità del dolo, laddove si tratti di infrazione volontaria;
- il grado della colpa, là dove si tratti di infrazioni causate da negligenza, imprudenza o imperizia;
- il grado di infedeltà nei confronti della Società dimostrato dall'agente nella realizzazione dell'illecito;

- il comportamento tenuto dall'autore dell'infrazione precedentemente e successivamente al realizzarsi della stessa;
- le condizioni economiche dell'autore dell'infrazione;
- l'essere o meno l'autore dell'infrazione recidivo.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza prima aver sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, per iscritto, l'addebito, ed avergli fornito un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

8.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

8.1.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel presente Modello, nel Codice Etico, nonché nelle Policies e Prassi hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse sono previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società e saranno - se del caso - irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "*Statuto dei lavoratori*").

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del presente Modello, del Codice Etico, delle Policies e Prassi può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione, previo esperimento della procedura dalla legge e dalle norme contrattuali collettive, dei provvedimenti che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

In particolare:

- incorre nei provvedimenti di **(i) AMMONIZIONE VERBALE, (ii) AMMONIZIONE SCRITTA, (iii) MUSTA NON SUPERIORE A TRE ORE DI RETRIBUZIONE, (iv) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO A UN MASSIMO DI TRE GIORNI**, il lavoratore che:

a) non si attenga alle procedure previste dal Modello, dagli allegati allo stesso, dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'OdV, ecc.) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate dalla Società, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni del Modello che verranno opportunamente comunicate;

b) adottati, nell'espletamento delle Attività sensibili (come definite nella Parte Speciale del Modello), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, dei protocolli aziendali e dei relativi aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la multa, e la sospensione per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso:

- 2) incorre nel provvedimento di **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO MA CON TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO** il lavoratore che:

a) sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa;

b) non si attenga alle procedure prescritte dal Modello e dagli allegati allo stesso, dai protocolli aziendali e dai relativi aggiornamenti, adottati nell'espletamento delle Attività sensibili una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di gravità tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, del CCNL e del Modello, l'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalle Funzioni a ciò preposte in forza di poteri appositamente attribuiti, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del vigente C.C.N.L., sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non viene comminato entro i 10 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si ritengono accolte.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati nel rispetto della vigente normativa.

8.1.2 Dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico, del Modello, delle Policies e Prassi da parte dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. applicabile, determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, tenendo anche in considerazione il particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali alla Società.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta,
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare,
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate,
- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.,
- licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello, del Codice Etico, delle Policies e Prassi.

Qualora sia applicata una sanzione disciplinare a un dipendente munito anche di poteri, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'opportunità di applicare anche l'ulteriore misure consistente nella revoca della procura e/ o delega.

8.2 **Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello, del Codice Etico, delle policies e Prassi da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

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 Decreto, 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, del Codice Etico, delle Policies e Prassi.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o uno degli altri Amministratori dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

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.

8.3 Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più componenti della Società di Revisione, 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 ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile. Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o i componenti della Società di Revisione 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.

Nel caso in cui le funzioni di OdV siano interamente attribuite al Collegio Sindacale, in caso di Violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale stesso, Il Presidente del Collegio Sindacale o uno degli altri sindaci dovrà informare senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

8.4 Misure nei confronti dei Soggetti Terzi

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi in contrasto con i principi, le procedure, le linee di condotta indicate nel Modello e nei suoi allegati e nel Codice Etico, fa sorgere in capo alla Società, secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali, il diritto di risolvere immediatamente il rapporto in essere con i Soggetti Terzi e di richiedere, qualora ne ricorrano i presupposti, il risarcimento dei danni eventualmente subiti o che la Società sia chiamata a risarcire.

8.5 Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing)

In ragione di quanto previsto al comma 2 bis, dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste al paragrafo 6.4.4 del presente Modello e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte:

- 1) del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 8.1.1;
- 2) dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 8.1.2;
- 3) degli Amministratori e: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 8.2;
- 4) dei Sindaci e dei Revisori: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 8.3;
- 5) dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 8.4;
- 6) dei componenti dell'Organismo di Vigilanza: si applicheranno le misure previste al paragrafo 6.1.

9. CONFERMA DELL'APPLICAZIONE E DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E VERIFICHE PERIODICHE

La Società è dotata di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attribuzione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzatori e di firma coerenti con le responsabilità definite, nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e separazione dei compiti.

Il Modello prevede un impianto di informazione, connesso ad un coerente programma di formazione, che permette di raggiungere tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, per la Società.

Fermo quanto precede, allo scopo di verificare l'efficacia e la concreta attuazione del Modello è necessario effettuare una specifica review annuale dei principali atti, dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società e delle Aree e Attività sensibili identificate negli Allegati alla Parte Speciale.

E', altresì, necessario procedere ad una verifica periodica del reale funzionamento del Modello con le modalità che verranno stabilite dall'OdV.

Sarà, infine, cura della Società procedere ad un'attenta analisi di tutte le informazioni e le segnalazioni ricevute dall'OdV in merito all'attuazione del Modello nello svolgimento delle Attività sensibili, delle azioni intraprese da parte dell'OdV o da parte degli altri soggetti competenti, delle situazioni ritenute a rischio di commissione di reato, della contezza e della consapevolezza dei destinatari del Modello in merito alle finalità del medesimo ed alle disposizioni in esso contenute, per mezzo di interviste.

L'OdV deve adottare adeguati metodi per controllare e misurare le prestazioni dei processi definiti dal Modello. Tali metodi devono dimostrare la capacità dei processi ad ottenere i risultati pianificati. Qualora tali risultati non siano raggiunti, devono essere attuati tutti gli interventi correttivi atti ad assicurare la conformità del Modello al Decreto.

L'OdV verifica con continuità l'efficacia del Modello ai fini della prevenzione dei reati, valutando i dati significativi emersi dai controlli e dai risultati delle verifiche interne.

10. ADOZIONE, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” [in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, 1° comma, lettera a), D. Lgs. n. 231/01], la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze della Società ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e con l’ausilio dell’OdV, è chiamato ad integrare la Parte Generale, la Parte Speciale del Modello e gli Allegati con altre tipologie di reato che, per effetto di nuove normative o di eventuali successive intervenute decisioni, necessità o attività della Società, possano essere ritenute rilevanti.

Fermo quanto precede, ogni modifica attinente agli Allegati della Parte Speciale del Modello che dovesse essere apportata dal relativo Responsabile di Funzione deve essere comunicata all’Organismo di Vigilanza, affinché ne valuti la rilevanza ai fini dell’eventuale aggiornamento anche della Parte Generale e della Parte Speciale e, nel caso, proponga al Consiglio di Amministrazione le relative modifiche.

E’, in particolare, attribuito all’OdV il compito di proporre modifiche o integrazioni al Modello consistenti, tra l’altro, nella:

- i) introduzione di nuovi presidi di controllo nel caso in cui le Policies e le Prassi risultino non essere più sufficienti a presidiare le Aree e Attività sensibili;
- ii) revisione dei documenti societari che formalizzano l’attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative “sensibili” o comunque che svolgono un ruolo di snodo nell’ambito delle Aree e Attività sensibili;
- iii) aggiornamento degli Allegati alla Parte Speciale in considerazione di nuove fattispecie di reato inserite all’interno del D.Lgs 231/01 o di nuove attività di business che vengano intraprese dalla Società.

Tale attività sarà anche volta a garantire che non sia introdotto alcun provvedimento di modifica che possa contrastare o diminuire l’efficacia del Modello.

11. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

11.1 Diffusione del Modello all'interno della Società

La Società, in coordinamento con l'OdV, promuove iniziative idonee alla diffusione del Modello per una sua capillare conoscenza ed applicazione all'interno della Società.

A questo scopo, la Società, in stretta cooperazione con l'OdV e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello al suo interno.

La notizia dell'adozione del Modello è resa pubblica con idonee modalità.

11.2 Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e/o dei principi del Modello e del Codice Etico anche tra i Soggetti Terzi.

A questo scopo, la Società, in stretta cooperazione con l'OdV e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione dei principi del Modello e del Codice Etico presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello e del Codice Etico da parte della Società.

La Società, previa proposta dell'OdV, potrà, inoltre:

- a) fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle prescrizioni indicate nel Modello;
- b) inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico anche da parte loro.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi in violazione dei principi del Modello e del Codice che inducano la Società stessa a violare le previsioni del Modello.

11.2.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Terzi

I Soggetti Terzi sono tenuti ad informare immediatamente l'OdV, nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, una richiesta in violazione del Modello o vengano a conoscenza di alcune delle circostanze elencate al paragrafo.

La segnalazione è effettuata direttamente all'Organismo di Vigilanza, inviando una e-mail all'indirizzo indicato nell'Allegato (b) della Parte Generale del Modello oppure inviando una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società presso la sede principale.

La Società garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in

nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

11.3 Corsi di formazione

Per un efficace funzionamento del Modello, la formazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti è gestita dalla Società in stretta cooperazione con l'OdV.

In particolare, i corsi di formazione hanno ad oggetto l'intero Modello in tutte le sue componenti, in particolare:

- il D.Lgs. n. 231/01 ed i reati da esso richiamati;
- il Modello;
- il Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema sanzionatorio.

L'attività di formazione è organizzata nel rispetto delle seguenti modalità:

- **in generale (Modello, Codice Etico, OdV sistema sanzionatorio):** informativa nella lettera di assunzione; formazione all'inizio del rapporto di lavoro; corso di aggiornamento annuale; informativa costante e periodica anche tramite la rete intranet;
- **in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro:** informativa specifica nella lettera di assunzione; formazione specifica all'inizio del rapporto di lavoro; corso di aggiornamento; informativa costante e periodica anche tramite la rete intranet.

La partecipazione ai corsi di formazione è monitorata attraverso un sistema di rilevazione delle presenze.

Al termine di ogni corso di formazione è sottoposto al partecipante un test finalizzato a valutare il grado di apprendimento conseguito ed ad orientare ulteriori interventi formativi.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio presso la Società. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare.

I destinatari della formazione, sono tenuti a:

- acquisire conoscenza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.