

**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ex D. Lgs. 231/2001
Aggiornamento settembre 2016**

**Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della
Società in data 9 settembre 2016**

Indice

PREMESSA	2
SEZIONE I	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01 E LA NORMATIVA RILEVANTE	3
1.1 <i>Definizioni</i>	3
1.2 <i>Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche</i>	4
SEZIONE II	8
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI REAM SGR	8
2.1 Motivazioni di Ream SGR nell'adozione del Modello di Organizzazione e gestione	8
2.2 Finalità e elementi fondamentali del Modello Organizzativo	8
2.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli	9
3. Organismo di Vigilanza	12
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	12
3.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza	14
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	15
3.4 Responsabilità	18
3.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari ..	18
3.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	19
4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE	21
4.1 Formazione del personale	21
4.2 Informativa a collaboratori esterni e partner	22
5. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	23
5.1 Aspetti generali	23
5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)	23
5.3 Misure nei confronti dei dirigenti	27
5.4 Misure nei confronti degli Amministratori	29
5.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	30
5.6 Misure da attuare nei confronti di collaboratori "esterni" all'azienda	30
6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	32

Allegato 1 – Elenco Reati

Allegato 2 – Matrice dei rischi e dei reati

Allegato 3 – Sistema dei controlli Interni – Presidi Normativi ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Allegato 4 – Codice Etico

PREMESSA

I provvedimenti di legge intervenuti dalla data di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (7 febbraio 2011), unitamente alle modifiche organizzative apportate all'Organigramma Societario, hanno comportato una attività di aggiornamento del Modello di Ream Sgr, anche al fine di renderlo coerente ed in linea con i criteri che hanno ispirato la nuova struttura organizzativa.

Il presente documento disciplina il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da "Ream SGR" (di seguito anche la "**Società**") ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (nel seguito, per brevità, il "**Decreto**").

Il Modello è destinato ai componenti degli Organi sociali, ai Dipendenti di Ream SGR – per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti – nonché, in genere, a quanti si trovino a svolgere, in nome o per conto della Società, una o più delle attività identificate a rischio.

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e *partners* commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Modello nonché dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta, pena – in difetto – la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo e in ogni caso di chiedere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il presente documento si compone della **Sezione I**, a carattere generale, volta ad illustrare la funzione ed i principi del Modello, nonché i contenuti del Decreto e delle principali norme di riferimento.

La **Sezione II** illustra in dettaglio l'articolazione del Modello e ne definisce i contenuti: adozione, individuazione delle attività a rischio, definizione dei protocolli, caratteristiche e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, flussi informativi, attività di formazione e di informazione, linee guida del sistema disciplinare, aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa quindi con i seguenti Allegati, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

Allegato 1: Elenco Reati

Allegato 2: Matrice dei rischi reato;

Allegato 3: Sistema dei controlli interni – Presidi Normativi ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Allegato 4: Codice Etico.

La Società si impegna a modificare e/o integrare il presente Modello al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Società, nonché la stessa normativa rilevante.

Le eventuali modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente documento sono sottoposte ad approvazione del Consiglio di Amministrazione, da prendere a maggioranza dei componenti presenti.

SEZIONE I

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01 E LA NORMATIVA RILEVANTE

1.1 Definizioni

- **“Autorità”**: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Unità di Informazione Finanziaria, “Garante della privacy” e altre Autorità di Vigilanza.
- **“Attività sensibile”**: attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati; trattasi delle attività nello svolgimento delle quali si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati.
- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di credito.
- **“Codice Etico”**: declinazione a livello aziendale dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Società, finalizzata all’affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, nonché delle conseguenti regole comportamentali, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
- **“D.Lgs. 231/2001”, “Decreto 231” o “Decreto”**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Consiglio di Amministrazione, Consigliere Delegato, Sindaci, Dipendenti, Soggetti terzi (Società di Service, fornitori, collaboratori, ecc.).
- **“Dipendenti” e “Personale”**: tutti coloro che prestano attività lavorativa presso Ream SGR, compresi i dirigenti.
- **“Ente”**: destinatario delle disposizioni previste nel D. Lgs. 231/01.
- **“Modello Organizzativo”, “Modello 231”, o “Modello”**: Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.
- **“Organismo di Vigilanza”, “Organismo” o “OdV”**: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Outsourcer”, “Soggetti terzi”**: Soggetto al quale la Società ha esternalizzato attività rientranti nel proprio perimetro operativo (collaboratori, consulenti, fornitori).

- **“Pubblica Amministrazione”**: Pubblica Amministrazione nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **“Procedure”**: insieme delle regole aziendali atte a disciplinare un determinato processo.
- **“Protocolli”**: presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati.
- **“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D. Lgs. 231/2001.
- **“Sistema Sanzionatorio”**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.
- **“Soggetti in posizione apicale”**: il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Consigliere Delegato, nonché i soggetti titolari di deleghe di poteri conferite direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

1.2 *Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche*

Il Decreto Legislativo 231 emanato in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, recepisce la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito¹.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* introduce nell'ordinamento italiano un peculiare regime di responsabilità a carico degli Enti per una serie di reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi:

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

Tale responsabilità, che viene accertata nell'ambito e con le garanzie del processo penale, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Dalla sostanziale autonomia di tale responsabilità discende la circostanza che l'Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l'autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione degli illeciti penali espressamente contemplati nel Decreto, gli Enti nel cui interesse il reato è stato commesso o

¹ In particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

che da tale commissione abbiano tratto vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato o di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente; per i casi più gravi, sono comminate misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'Ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'Ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una colpa da organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

1.2.1 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nella Sezione III del Decreto.

Nella sua stesura originaria, la menzionata Sezione prevedeva i soli reati contro la Pubblica Amministrazione. Per effetto di provvedimenti normativi successivi, il novero dei reati è stato successivamente ampliato, sino a ricomprendere le seguenti famiglie di reati, meglio dettagliati nel citato allegato 1:

- a) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25).
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*).
- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*).
- d) Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-*bis*).
- e) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*. 1.)
- f) Reati societari (art. 25-*ter*)
- g) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*).
- h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1).
- i) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*).
- j) Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato
- k) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*).
- l) Reati di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-*octies*).
- m) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*)
- n) Intralcio alla giustizia (art.25-*decies*).
- o) Reati Ambientali (art.25-*undicies*).

- p) Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10). L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (*art.25-duodicies*)

Non si può escludere, in futuro, l'inserimento di nuove fattispecie di reato presupposto nel Decreto o, come nel caso della sopra menzionata Legge 146/2006, l'emanazione di testi legislativi che, pur non modificando direttamente il Decreto, ne dispongano l'applicabilità – integrale o meno – ad ulteriori fattispecie di reato.

1.2.2 Azioni esimenti dalla Responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'Ente non risponda dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, «un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi» (di seguito, il "Modello").

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che: (I) l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (II) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito anche "OdV"); (III) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello e (IV) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni

caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere svolta a priori.

Merita osservare come la mera adozione del modello da parte dell'Organo Dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, il Consiglio di Amministrazione – non costituisca tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il modello sia anche efficace ed effettivo.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, del Decreto, richiede:

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

Secondo quanto rilevato, l'esonero dalla responsabilità consegue, ai sensi del menzionato art. 6 del Decreto, all'adozione ed efficace attuazione del modello prima della commissione del reato; tuttavia, ai sensi del successivo art. 17, l'adozione ed attuazione - successivamente alla commissione del reato e prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - di "modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" e nei quali siano state colmate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, consente all'Ente, al verificarsi delle ulteriori condizioni previste dal menzionato articolo, di non subire l'applicazione delle sanzioni interdittive, ferma restando tuttavia l'applicazione di quelle pecuniarie.

SEZIONE II

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI REAM SGR

2.1 Motivazioni di Ream SGR nell'adozione del Modello di Organizzazione e gestione

Ream SGR, al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto.

Tale iniziativa, unitamente all'emanazione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partner, Collaboratori a diverso titolo), affinché gli stessi, nell'espletamento delle proprie attività, adottino comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

2.2 Finalità e elementi fondamentali del Modello Organizzativo

Il Modello predisposto da REAM SGR si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità di commissione dei reati;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali (Allegato 3);
 - protocolli formalizzati, integrati nel corpo procedurale della SGR, tesi a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
 - un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- determinano una struttura organizzativa coerente, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;

- attribuiscono all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Ream SGR nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di Ream SGR che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporta l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che Ream SGR non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

2.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli

In aderenza alle indicazioni contenute nel Decreto, il modello di organizzazione e gestione dell'Ente deve «individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati» (cfr. art. 6, comma 2, lett. a), del Decreto).

L'identificazione dei processi societari "sensibili" alla realizzazione degli illeciti indicati nel medesimo articolo ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello di Ream SGR e per la sua revisione; si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività poste in essere dalla Società, nonché delle sue strutture organizzative, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, che sono state realizzate nel rispetto dei principi fondamentali della documentazione e della verificabilità delle attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di tutta l'attività progettuale realizzata e il rispetto dei dettami del Decreto.

Il Modello è stato progettato e realizzato da un gruppo di lavoro multifunzionale interno alla Società con il supporto di primari consulenti esterni.

2.3.1 I fase: identificazione delle attività a rischio

All'esito di una preliminare fase di ricognizione della documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi e disponibile presso la Società, è stata condotta una mappatura di

dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle unità organizzative della Società e svolta per il tramite di interviste e questionari di rilevazione.

Tale attività ha consentito di evidenziare le attività aziendali "a rischio reato", ovvero quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio.

È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, l'occasione di realizzazione della condotta illecita, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

Questa analisi ha consentito di individuare in quali fasi della vita e della operatività dell'Ente possono generarsi fattori di rischio; e di conseguenza quali siano le fasi e le attività aziendali che richiedono una maggiore proceduralizzazione in modo da potere porre in essere un sistema di controllo adeguato ed efficace rispetto alla realtà aziendale analizzata. Solo un'analisi specifica e dettagliata ha reso possibile definire ed implementare un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi.

Le risultanze della fase in commento - comprensive dell'elencazione tipologica delle attività nel cui ambito è stato riscontrato un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto o potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione dei medesimi - sono analiticamente illustrate nel documento "Matrice dei rischi reato" riportato nell'Allegato 1.

2.3.2 II fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per ciascuna delle aree a rischio identificate, si è successivamente proceduto ad individuare ed esaminare le procedure operative e i concreti controlli in essere.

Tale attività ha avuto il duplice obiettivo *i)* di valutare l'idoneità delle menzionate procedure operative a prevenire, con riferimento alle attività sensibili, i reati rilevanti ai sensi del Decreto e *ii)* di individuare le eventuali carenze del sistema esistente dei controlli interni.

L'analisi dell'attuale sistema dei presidi interni, riportata nell'Allegato 2 "*Analisi del sistema dei controlli interni*", è stata condotta tenendo conto delle seguenti peculiarità che devono contraddistinguere un controllo e classificate in:

- regole comportamentali, riconducibili al codice Etico, idonee ad indirizzare l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- regole operative che si ispirano ai fattori qualificanti del sistema dei controlli interni quali:
 - la "proceduralizzazione" delle attività aziendali sensibili mediante la definizione di procedure scritte atte a disciplinare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime e a garantire l'"oggettivazione" dei processi decisionali, nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, separazione dei compiti e la

previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico – funzionale;

- la segregazione di funzioni incompatibili attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi;
- la chiara e formalizzata assegnazione di compiti e responsabilità, con espressa indicazione del sistema dei limiti di esercizio dei poteri delegati in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.

Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad evidenziare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative vigenti ovvero anche solo di fatto rispettate nella pratica operativa. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto.

I comportamenti che devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, in particolar modo in quelli "sensibili" alla possibilità di una condotta delittuosa, costituiscono parte integrante del Codice Etico e delle regole operative interne; i presidi che la Società ha posto in essere, quali elementi integranti il Sistema dei Controlli Interni aziendale, sono riepilogati nel già citato Allegato 3 "Sistema dei controlli interni Presidi Normativi ai sensi del D.Lgs. 231/2001".

3. Organismo di Vigilanza

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un «organismo interno all'ente», dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'Organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, l'Organismo ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- a) sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di violazioni.

La struttura collegiale dell'Organismo appare la miglior garanzia per consentire allo stesso di poter efficacemente assolvere i suoi compiti.

Ulteriore requisito dell'Organismo è rappresentato dal fatto che i suoi membri debbano disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della società e che siano al contempo dotati di quell'indipendenza tale da assicurare la credibilità e l'autorevolezza sia dell'Organismo che delle sue funzioni.

In sintesi, si ritengono ineludibili, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche che devono contraddistinguere l'Organismo di Vigilanza:

- **autonomia e indipendenza**, L'Organismo - proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione - effettua un'attività di reporting periodico direttamente al massimo vertice aziendale.
- **professionalità**, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello; tale requisito seppur non esplicitamente richiamato dal Legislatore è stato ripreso in sede giurisprudenziale²:

In tale ottica, i membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati delle seguenti:

- a) competenze:

² In sede giurisprudenziale (ordinanza del Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Napoli, 26 giugno 2007) è stato chiaramente affermato che un Modello è carente se "[...] non vi è alcuna indicazione sulla professionalità richiesta ai membri del OdV. In particolare non è richiesto che i medesimi abbiano precipue competenze di attività ispettiva, consulenziale ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo adesso demandati [...]".

- conoscenza della struttura organizzativa e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
 - conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
 - capacità di individuazione e valutazione degli effetti che le evoluzioni normative possono avere sulla Società e quindi sul Modello Organizzativo stesso;
 - conoscenza di criteri e modalità operative proprie dell'attività di controllo interno;
 - conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".
- b) caratteristiche personali:
- un profilo etico di indiscutibile valore;
 - comprovate competenze utili a dimostrare, anche verso l'esterno, il concreto possesso dei requisiti di professionalità fin qui indicati;
- **continuità di azione**; a tal fine, l'Organismo deve:
 - verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - verificare l'effettiva attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società e per il management, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

Anche il requisito di onorabilità dei componenti dell'OdV non è esplicitamente previsto dal Legislatore, peraltro esso si impone per motivi ovvi (anche solo di credibilità del modello). In effetti, le indicazioni giurisprudenziali rilevano come sia imprescindibile la verifica in concreto della "sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri"³.

Il Consiglio di Amministrazione, nel corso della riunione del 22 ottobre 2013, in linea con quanto previsto dalla legge n.183/2011 e con l'orientamento adottato in ambito bancario, in un'ottica di semplificazione, ha deliberato di conferire, con decorrenza dal 1° gennaio 2014, al Collegio Sindacale, in quanto tale, anche le funzioni e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, che resta in carica per l'intera durata del mandato del Collegio stesso, attribuendone al Presidente anche le funzioni di Presidente dell'Organismo di Vigilanza

La nomina a componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota a ciascun componente e da questi formalmente accettata. L'avvenuto conferimento dell'incarico è formalmente comunicato a tutti i livelli aziendali mediante la diffusione di un comunicato interno che illustri poteri, compiti, responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e le finalità della sua costituzione.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati e gravi inadempimenti rispetto al mandato conferito ovvero alle cause di

³ Cfr. ordinanza del Giudice per le indagini preliminari del Tribunale di Napoli, 26 giugno 2007.

decadenza illustrate nel successivo paragrafo, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

3.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza

Oltre quelle previste per il Collegio Sindacale dall'art. 2399 del Cod. Civ., costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dall'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la condanna con sentenza irrevocabile, a:
 - pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore del credito e dei mercati mobiliari, nonché dal D.L. n. 143/1991, convertito nella Legge n. 197/1991;
 - reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella legge fallimentare;
 - reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria,;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;

Nei casi di cessazione per qualsivoglia causa di uno o più membri dalla carica di componente l'Organismo di Vigilanza spetta al Consiglio di Amministrazione, ai fini di conservare i requisiti di idoneità del Modello, procedere senza dilazione alla nomina di un nuovo componente. Qualora il membro dell'organismo sia altresì cessato dalla carica di Sindaco e ad esso sia subentrato un Sindaco supplente, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare nell'Organismo di Vigilanza il Sindaco Supplente subentrante al Sindaco cessato, sino a quando la assemblea non abbia provveduto a completare la nomina del Collegio Sindacale

Qualora siano cessati, tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, ovvero comunque qualora non fosse possibile mantenere temporaneamente la unità di funzioni tra Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza dilazione a nominare provvisoriamente i nuovi componenti dell'Organismo, anche al di fuori del Collegio Sindacale, ove ricorrano motivi di urgenza, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza non definitiva di condanna che, qualora passasse in giudicato, integrerebbe una causa di decadenza, il Consiglio di Amministrazione, , può cautelatamente disporre la sospensione dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi membri e la sostituzione dei componenti sospesi.

La rinuncia alla carica da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento con preavviso di almeno 3 mesi e motivata comunicazione al Consiglio di Amministrazione per iscritto, con copia per conoscenza agli altri componenti.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né dell'alta direzione, né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'Organismo esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Società, compreso il Consiglio di Amministrazione ed i relativi componenti, nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sono affidate all'Organismo le seguenti attività:

- a) diffondere e verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice Etico;
- b) predisporre il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- c) verificare, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello e l'efficienza dei protocolli posti in essere dalla Società a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- d) richiedere, raccogliere ed elaborare, ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, istituendo specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;
- e) verificare e controllare la regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- f) condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- g) segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- h) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;

- i) predisporre un piano di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, prevedendo in particolare il contenuto e la periodicità dei corsi, l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza ed apprendimento;
- j) valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto;
- k) valutare periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi e adottare le eventuali misure correttive;
- l) trasmettere tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

Quanto al compito dell'Organismo di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di far introdurre modifiche al Modello stesso;
- valutare le proposte di modifica al Modello presentando al Consiglio di Amministrazione osservazioni e suggerimenti ;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'Organismo deve pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Inoltre, con specifico riferimento ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (D.Lgs. 231/01, art. 25-octies), l'Organismo di Vigilanza, secondo quanto disposto dall'art. 52 del D.Lgs. 231/07 e successive modifiche e integrazioni, è tenuto a comunicare:

- alle Autorità di Vigilanza (Consob, Banca d'Italia) tutte le violazioni delle disposizioni da queste emanate, relative agli obblighi di adeguata verifica del cliente, all'organizzazione, registrazione, alle procedure e controlli interni istituiti per prevenire il riciclaggio ed il finanziamento del terrorismo (cfr. art. 7 comma 2 del D.Lgs. 231/07 e successive modifiche e integrazioni);
- al titolare dell'attività o al legale rappresentante le violazioni delle prescrizioni in tema di "Segnalazione di operazioni sospette" (art. 41 del D.Lgs. 231/07 e successive modifiche e integrazioni);
- al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni alle disposizioni concernenti le "Limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore" (art. 49 del D.Lgs. 231/07 e successive modifiche e integrazioni) ed il "Divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia" (art. 50 del D.Lgs. 231/07 e successive modifiche e integrazioni) di cui abbiano notizia;
- alla UIF le violazioni degli "Obblighi di registrazione" (art. 36 del D.Lgs. 231/07 e successive modifiche e integrazioni) e conservazione dei documenti e delle informazioni precedentemente acquisite dall'ente per assolvere gli "obblighi di adeguata verifica della clientela".

Nello svolgimento delle proprie mansioni ed in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione, e alla Società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione. Resta impregiudicata la facoltà, per l'Organismo, di sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza si può avvalere sia del supporto di altre funzioni interne sia di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso. È responsabilità di ogni componente dell'OdV garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare in riferimento alle segnalazioni che gli stessi dovessero ricevere in ordine a presunte violazioni del Modello Organizzativo e dei suoi elementi costitutivi, nonché astenersi dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dal D.Lgs. 231/01.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

L' inosservanza dei suddetti obblighi da parte di un membro deve essere tempestivamente comunicata da uno degli altri membri dell'Organismo al Consiglio di Amministrazione per le opportune deliberazioni.

All'Organismo è assegnato un budget annuale, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, affinché l'Organismo medesimo possa svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

In ogni caso, l'Organismo può richiedere al Consiglio di Amministrazione mezzi finanziari e logistici ulteriori rispetto al fondo di dotazione, qualora necessari a consentirne la normale operatività e per svolgere analisi ed indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello.

3.4 Responsabilità

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione della Società.

Le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello sono sanzionabili ai sensi del Sistema Sanzionatorio.

In relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (D. Lgs. 231/01, art. 25-octies), l'Organismo di Vigilanza, secondo quanto disposto dall'art. 52 del D. Lgs. 231/07, deve assolvere agli obblighi di segnalazione verso l'esterno, in particolare verso le Autorità di Vigilanza. L'omissione di tali obblighi comporta una responsabilità penale per i componenti dell'Organismo stesso.

3.5 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società..

L'Organismo riferisce al Consiglio con periodicità almeno semestrale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'Organismo redige inoltre una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che, con cadenza almeno annuale, viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo, anche per il tramite di un suo delegato, illustra tale relazione in una seduta del Consiglio di Amministrazione e sottopone all'attenzione del Consiglio il Piano delle verifiche programmate per l'anno successivo.

3.6 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231/2001 all'art 6, secondo comma - lettera d), prescrive specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello 231 e consentire l'accertamento a posteriori delle cause che ne hanno pregiudicato la capacità preventiva e reso possibile la sua eventuale violazione o, nei casi più gravi, il verificarsi del reato.

3.6.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Ai fini di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza identifica in via generale o su base particolare le informazioni - rilevanti ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello - che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'Organismo medesimo, da parte dei destinatari del Modello.

In ogni caso, gli organi sociali sono tenuti a riferire all'Organismo ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

Il personale, dipendente e non, deve riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'OdV provvede a raccogliere le eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale decisione di non procedere ad un'indagine interna;
- le segnalazioni devono essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi "dedicati".

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione è tenuto ad informare l'Organismo di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/funzione di propria competenza.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite a cura dell'Organismo, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

3.6.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

3.6.3 Sistema delle deleghe

All'OdV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

3.6.4 Modalità di segnalazione

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

- i flussi informativi devono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo;
- le segnalazioni aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello Organizzativo devono essere inviate, non in forma anonima, per iscritto e/o attraverso l'utilizzo di una casella di posta elettronica appositamente dedicata;
- l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi.

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

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

4.1 Formazione del personale

4.1.1 Pubblicità e diffusione del Modello

L'adeguata formazione e la costante informazione dei destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

Tutti i destinatari del Modello, ivi inclusi i partner ed i collaboratori esterni, sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

Viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i dipendenti, collaboratori, management e vertice aziendale di Ream SGR mediante:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. Alle risorse di nuovo inserimento viene consegnato un set informativo, contenente il testo del Decreto, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001" e il Codice Etico, con il quale assicurare alle medesime le conoscenze considerate di primaria rilevanza. La ricezione della documentazione di cui sopra deve risultare da apposito modulo sottoscritto per presa conoscenza ed accettazione;
- una comunicazione successiva in occasione di ogni sopravvenuto aggiornamento del presente documento, ovvero dei singoli allegati.

Ream SGR rende disponibile il proprio Codice Etico e il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività, quali consulenti e *partners* commerciali, tramite la pubblicazione sul sito internet.

4.1.2 Formazione

La Società prevede corsi di formazione differenziati in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. Pertanto, si prevedono un modulo comune e/o moduli di approfondimento specifici e mirati per ciascuna area ritenuta a rischio.

Tali moduli sono gestiti dalla Funzione Organizzazione, Affari generali e IT d'intesa con l'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti (obbligatoria) deve essere formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nell'archivio dell'Organismo di Vigilanza dei nominativi dei presenti.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza prevede specifici controlli, anche a campione o attraverso test di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

4.2 Informativa a collaboratori esterni e partner

Ream SGR promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori. A questi vanno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che Ream SGR ha adottato sulla base del presente Modello.

In particolare, nell'ambito di tale informativa, la società invita i soggetti terzi di cui sopra a:

- improntare la propria operatività al rispetto assoluto dei più elevati standard di professionalità, integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede, ritenendoli condizione imprescindibile ai fini del corretto funzionamento della Società, della tutela, della sua affidabilità, reputazione ed immagine, nonché della sempre maggior soddisfazione della propria clientela;
- assumere comportamenti coerenti con le disposizioni del Decreto.

5. LINEE GUIDA DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Aspetti generali

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare e sanzionatorio, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Modello stesso ed atto a svolgere un'opportuna azione di deterrenza.

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

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dal codice civile, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

L'adozione di misure disciplinari quale "risposta" sanzionatoria ad una violazione del Modello è autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, e rimane su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo. Infatti, secondo un consolidato principio giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra, il codice disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con Ream SGR a titolo di lavoratori dipendenti - dirigenti e non dirigenti - amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società deve essere uniforme alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, che provvede inoltre ad accertare la concreta divulgazione del codice disciplinare e della adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)

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

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

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare sono individuate ai sensi di quanto previsto dal sistema disciplinare tempo per tempo vigente in Ream SGR, tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi le infrazioni, se ripetute più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti - accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni - sono esercitati dal Presidente, con facoltà di subdelega, il quale vi provvede a norma di legge e di contratto.

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

A) *Rimprovero Verbale*

In termini più specifici ed esemplificativi, la sanzione del rimprovero verbale può attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, per infrazione alle procedure stabilite dal Modello. È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Costituisce una motivazione rilevante:

- la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del Dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il rimprovero

verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato.

B) Rimprovero scritto

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

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

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

C) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo definito

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

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello: a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - o inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (es. in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
 - o adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
 - o adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
 - o mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- gravi violazioni procedurali del Modello e del Codice Etico tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi; a titolo esemplificativo:

- o omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
 - o inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe,
 - o omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
 - o omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al Dipendente.

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

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

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello Organizzativo e del Codice Etico, diretti univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello e del Codice Etico ai fini della gestione del rischio;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti.

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

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

È opportuno sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento devono intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra società e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si deve ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

- la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

5.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello e dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste dalla Legge e dal C.C.N.L. dei Dirigenti delle aziende di credito finanziarie e strumentali.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi devono considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia

notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;

- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni etc. delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;
- assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- violi le disposizioni normative in materia antinfortunistica, di prevenzione e di tutela dell'igiene e sicurezza sul posto di lavoro.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di un dirigente, l'Organismo provvede ad informarne il Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento deve essere affidato al Presidente, con facoltà di subdelega, il quale provvede a norma di legge e di contratto.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte degli Amministratori, delle norme previste dal Modello e dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli Amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello Organizzativo di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello organizzativo della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello Organizzativo e non provveda ad eliminare dette violazioni e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;

- non osservi le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, ovvero ponga in essere comportamenti che ne provochino una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- violi le disposizioni normative in materia antinfortunistica, di prevenzione e di tutela dell'igiene e sicurezza sul posto di lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e può assumere, a norma di legge e di Statuto, gli opportuni provvedimenti fino alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca del mandato, e all'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 cod. civ.

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

5.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio d'Amministrazione procede agli accertamenti necessari e può assumere, a norma di legge e di Statuto, gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

L'eventuale revoca dell'attribuzione delle funzioni dell'Organismo al Collegio Sindacale, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati e gravi inadempimenti rispetto al mandato conferito, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.6 Misure da attuare nei confronti di collaboratori "esterni" all'azienda e in genere di "terzi"

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, Consulenti o altri Terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e dal Codice Etico può determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, la risoluzione del rapporto contrattuale e la cancellazione dall'Albo dei fornitori.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Collaboratore, Consulente o Terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Compete all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione

dell' idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti (Collaboratore, Consulente o Terzo).

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello, in quanto strumento volto a disciplinare l'operatività aziendale e a rifletterne l'organizzazione, deve qualificarsi, oltre che per la propria concreta e specifica efficacia, per la dinamicità, ovvero per la capacità di seguire ed allo stesso tempo orientare i cambiamenti organizzativi dell'azienda.

Tale dinamicità è un portato essenziale connaturato alla concretezza del Modello e determina la necessità di procedere ad una costante attività di aggiornamento del medesimo, in virtù del continuo evolversi della realtà aziendale, del contesto di riferimento e, soprattutto, del modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Il Consiglio di Amministrazione è, per espressa previsione del Decreto, il soggetto cui compete, in via permanente, la responsabilità circa l'adozione e l'efficace attuazione del Modello.

Spetta pertanto allo stesso organo, anche sulla base dell'impulso e dei suggerimenti formulati periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, ogni valutazione circa l'effettiva implementazione di interventi di aggiornamento integrazione o in generale modifica del Modello.

Al riguardo, recependo le indicazioni formulate da alcuni orientamenti giurisprudenziali ed allo scopo di garantire solidità e stabilità al presente Modello, ogni eventuale delibera volta a modificare il Modello deve essere assunta dal Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, tale attività di aggiornamento è precipuamente volta a garantire nel continuo l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal Decreto.

Resta fermo in capo all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dal Decreto, il compito di «curare» l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio ogni intervento ritenuto utile ai fini di cui sopra, laddove il medesimo Organismo riscontri esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'accertamento di violazioni.