

ALCANTARA S.p.a.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

3° Adeguamento ed aggiornamento del Modello
adottato dal Consiglio di Amministrazione con
delibera del 30 settembre 2005

MAGGIO 2015

INDICE

DEFINIZIONI.....	3
CAPITOLO 1	6
Il Decreto Legislativo n. 231/01.....	6
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/01 e la normativa di riferimento.....	6
1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente.....	14
CAPITOLO 2	15
Il Modello di ALCANTARA	15
2.1 Indicazioni fornite da CONFINDUSTRIA e Associazione OdV.....	15
2.2 L'attività e la struttura organizzativa di ALCANTARA	16
2.3 La costruzione del Modello e la sua struttura.....	18
2.4 I principi ispiratori del Modello	19
2.5 La procedura di adozione e aggiornamento del Modello	20
2.6 I Destinatari del Modello.....	21
CAPITOLO 3	21
L'Organismo di Vigilanza (OdV)	21
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	21
3.2 Funzioni e poteri dell'OdV.....	25
3.3 L'attività di reporting dell'OdV	27
3.4 Obblighi di informazioni verso l'OdV	28
CAPITOLO 4	31
Formazione e diffusione del Modello	31
4.1 Formazione ed informazione dei dipendenti	31
4.2 Obblighi di Vigilanza	32
CAPITOLO 5	33
Sistema Disciplinare.....	33
5.1 Funzione del Sistema Disciplinare	33
5.2 Sistema Disciplinare dei dipendenti	33
5.3 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei soggetti esterni.	36

DEFINIZIONI

Attività sensibili: Le attività di ALCANTARA nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati rilevanti per il Decreto.

ALCANTARA o la Società: ALCANTARA S.p.a. con sede a Milano via Mecenate 86 – cod. fiscale/P IVA 00835580150 n. REA 850982

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da ALCANTARA

CdA: il Consiglio di Amministrazione di ALCANTARA

Comitato Esecutivo: il Comitato Esecutivo di ALCANTARA

Codice Etico: Componente fondante del Modello che declina i principi e valori aziendali e le regole generali di comportamento a cui si devono attenere i Destinatari.

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. In caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o lavoratore autonomo all'interno della propria unità produttiva, assume il ruolo di Datore di Lavoro committente con i conseguenti obblighi previsti dall'art. 26 del Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

Decreto Sicurezza: Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 concernente l'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Decreto: Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni, che ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità amministrativa derivante da reato delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni.

Destinatari: Soggetti a cui è rivolto il Modello, e più precisamente *i*) i membri del Consiglio di Amministrazione, *ii*) i dirigenti, *iii*) i dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, a tempo indeterminato o determinato, *iv*) i lavoratori interinali, gli stagisti, i collaboratori con contratto di collaborazione a progetto, *v*) i membri del Collegio Sindacale della Società, *vi*) i Clienti ed i Fornitori, *vii*) i Partner.

Mappatura dei poteri: La mappatura dei Poteri è il documento facente parte del Modello di ALCANTARA che descrive il sistema di deleghe e poteri all'interno della Società, elencando altresì quali sono i soggetti che possono impegnare la Società nei confronti di terzi ed entro che limiti.

Modello: Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto al fine della prevenzione dei reati.

Operazioni sensibili: Attività maggiormente esposte al rischio di commissione reati nell'ambito delle singole Attività Sensibili.

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché all'opportunità di un suo aggiornamento.

P.A.: La Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i Pubblici Ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Parte Generale: E' il documento facente parte del Modello di ALCANTARA che descrive il Modello stesso e contiene un'illustrazione relativa a:

- il quadro normativo di riferimento;
- i criteri e la procedura seguiti per la costruzione del Modello;
- la struttura del Modello e i componenti che ne costituiscono parte integrante;
- le modalità di nomina e di funzionamento dell'OdV, con specificazione dei relativi poteri, compiti e flussi informativi;
- i criteri di adeguamento ed aggiornamento del Modello;
- la formazione e diffusione del Modello ed i criteri di adeguamento ed aggiornamento;
- la struttura dell'apparato sanzionatorio.

Parte Speciale – Fattispecie di reato e Attività sensibili: E' il documento, facente parte del Modello che illustra:

- le fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- Identificazione – per categoria di reato – di: possibili ambiti di commissione del reato; principi organizzativi e di controllo; principi di comportamento; processi – in generale – di riferimento; funzioni aziendali principalmente coinvolte; procedure in essere; flussi informativi verso l'OdV.

Reati: le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.

Sistema Disciplinare: E' il documento, facente parte del Modello con compito di presidiare l'osservanza del Modello, delle procedure e dei principi di condotta e nel quale vengono previste le specifiche sanzioni e le modalità di irrogazione in caso di violazione ed inosservanza in capo ai Destinatari di obblighi, doveri e/o procedure previste dal Modello.



Spunti indicativi: sono alcune indicazioni per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 fornite da CONFINDUSTRIA

CAPITOLO 1

Il Decreto Legislativo n. 231/01

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/01 e la normativa di riferimento

Il D.Lgs. 231/01, emanato in data 8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001, reca le disposizioni normative concernenti la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il Decreto prevede un nuovo tipo di responsabilità che il legislatore denomina “amministrativa”, ma che ha forti analogie con la responsabilità penale in quanto il suo accertamento avviene nell’ambito di un processo penale, consegue la commissione di reati e prevede sanzioni mutuata dal diritto penale. L’Ente, infatti, potrà essere dichiarato responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il fatto non è imputabile, non è stata individuata oppure il reato si è estinto per causa diversa dall’amnistia. Tale responsabilità va ad aggiungersi, quindi, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

L'articolo 5, 1° comma, del D.Lgs. 231/01, sancisce la responsabilità degli enti qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità “amministrativa” dell’Ente.

Occorre evidenziare come le vicende modificative dell’ente non incidano sulla responsabilità amministrativa che rimane in capo all’Ente anche in caso di trasformazione (art. 28 D.Lgs. 231/01) e di scissione (art. 30 D.Lgs. 231/01) per i fatti commessi anteriormente a detti eventi.

In particolare, il comma 2 dell’art. 30 D.Lgs. 231/01, prevede che gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, siano **solidamente** obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie

dovute dall'ente scisso per i reati commessi in data anteriore alla vicenda modificativa.

In caso, invece, di fusione l'art. 29 D.Lgs. 231/01 prevede che l'ente che risulta dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

In caso di cessione d'azienda (art. 33 D.Lgs. 231/01), salva la pattuizione del beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è **solidamente** obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Resta infine da sottolineare, in relazione al disposto di cui agli artt. 18 e 19 del Decreto, la previsione di due sanzioni aggiuntive:

- pubblicazione della sentenza di condanna, applicabile a discrezione dell'organo giudicante nell'ipotesi di irrogazione di sanzione interdittiva, finalizzata alla conoscenza della condanna medesima da parte dei terzi;
- confisca, disposta unitamente alla sentenza di condanna – applicabile anche per equivalente nell'impossibilità di reperire il prezzo, il profitto o il prodotto del reato.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, sono ad oggi contemplati:

- *i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio* e, precisamente: i reati di malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.)¹, corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)², corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319- quater c.p.)³, corruzione di persona incaricata di pubblico

¹ Così come modificato dalla L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

² Così come modificato dalla L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

³ Introdotta dalla L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", come di seguito meglio specificato

servizio (art. 320 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), truffa ai danni dello Stato (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica (640-ter c.p. – se commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico)⁴, di cui agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01;

Tali reati assumono maggiore rilevanza a seguito della Legge n. 190/2012 “recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” e Legge n. 33/2013 “riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Pubblica Amministrazione” rese attuative nel gennaio 2014 con Il Piano Nazionale Anticorruzione e il Piano Triennale Anticorruzione obbligatorio per tutta la Pubblica Amministrazione, Enti Pubblici e Società Partecipate dalle Amministrazioni Pubbliche.

Nel 2001 sono stati aggiunti:

- *i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e, precisamente: i delitti di: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), di cui all’art. 25-bis del D.Lgs. 231/01;*

Nel 2002 sono stati aggiunti:

- *i reati societari, e precisamente i reati di: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622, co. 1 e 3, c.c.), impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e*

⁴ Così come modificato dalla L. 119/2013 “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province”.

delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)⁵, aggio (art. 2637 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01;

Nel 2003 sono stati aggiunti:

- *i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, e, precisamente i reati previsti dal codice penale e dalle leggi speciali aventi finalità terroristiche o eversive nonché di delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999 di cui all'art. 25-quater del D.Lgs. 231/01;*
- *i delitti contro la personalità individuale, e precisamente i delitti di: riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600- quater.1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione (art. 600-quinquies c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), di cui all'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/01;*

Nel 2005 sono stati aggiunti:

- *i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato, e precisamente i reati di: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/98), manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/98) e gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis D.Lgs. 58/98), manipolazione del mercato (art. 187-ter D.Lgs. 58/98), di cui – rispettivamente - all'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/01 e all'art. 187-quinquies del D.Lgs. 58/98;*

Nel 2006 sono stati aggiunti:

⁵ Introdotta dalla L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", come di seguito meglio specificato.

- *il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili* (art. 583-bis c.p.), di cui all'art. 25- quater.1 del D.Lgs. 231/01;
- *i reati "transnazionali"*, e precisamente i reati di: associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- quater del Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309), le attività volte a favorire le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286), l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), il favoreggiamento personale (art. 378 c.p.) di cui all'art. 10 della L. 146/2006.

Nel 2007 sono stati aggiunti:

- *i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro* e precisamente i reati di: omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose gravi e gravissime (art. 590, 3° comma, c.p.), commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01;
- *i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita* e precisamente i reati di: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (648-bis) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (648-ter c.p) di cui all'art. 25-octies del D.Lgs. 231/01;

Nel 2008 sono stati aggiunti:

- *i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati* e, precisamente i delitti di: falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-

quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.), di cui all'articolo 24-bis del D.Lgs. 231/01;

Nel 2009 sono stati aggiunti:

- *i delitti di criminalità organizzata* e, precisamente i delitti di: associazione a delinquere (art. 416 c.p.), associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di rapina/estorsione (art. 630 c.p.), associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di stupefacenti (art. 74 D.P.R. 309/1990), delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, 2° comma lettera a), numero 5 c.p.p.), di cui all'art. 24-ter, D.Lgs. 231/01;
- *i reati in materia di violazione del diritto d'autore* e, precisamente i reati di: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 1 lett a) bis), reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 3), abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 1), riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o

reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis Legge 22 aprile 1941, n. 633 comma 2), abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter Legge 22 aprile 1941, n. 633), mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies Legge 22 aprile 1941, n. 633), fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies Legge 22 aprile 1941, n. 633), di cui all'art. 25-novies, D.Lgs. 231/01;

- *il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (377-bis c.p.)* di cui all'art. 25-decies, D.Lgs. 231/01;
- *i delitti contro l'industria e il commercio* e, precisamente i delitti di: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), di cui all'art. 25-bis.1;

- *delitti in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento* e, precisamente i delitti di: contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere di ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.), di cui all'art. 25-bis del D.Lgs. 231/01;

Nel 2011 sono stati aggiunti:

- *i reati ambientali* e, precisamente i reati di: uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, 1° co., lettere a] e b], 3°, 5° e 6° co. D.Lgs. 152/06), bonifica di siti (art. 257, 1° e 2° co. D.Lgs. 152/06), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari“ (art. 258, 4° co. secondo periodo D.Lgs. 152/06), traffico illecito di rifiuti (art. 259, 1° co. D.Lgs. 152/06), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, 1° e 2° co. D.Lgs. 152/06), sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, 6°, 7° co. secondo e terzo periodo e 8° co. primo e secondo periodo D.Lgs. 152/06), reati in materia di emissioni (art. 279, 5° co. D.Lgs. 152/06), sanzioni penali in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137, 2°, 3°, 5°, 11° e 13° co. D.Lgs. 152/06), importazione, esportazione o riesportazione, vendita, detenzione ai fini di vendita, trasporto ecc. in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate nell'allegato A del Regolamento medesimo e successive modificazioni (art. 1, 1° e 2° co. L. 150/92), Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza (ecc.) in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate negli allegati B e C del Regolamento medesimo e successive modificazioni e salvo che il fatto costituisca più grave reato (art. 2, 1° e 2° co. L. 150/92), detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica, salvo quanto previsto dalla Legge 11 febbraio 1992, n. 152 (art. 6, 4° co. L. 150/92), falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (reati

del codice penale richiamati dall'art. 3-bis, 1° co. L. 150/92), reati previsti dall'art. 3, 6° co. L. 549/93, inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, 1° e 2° co. D.Lgs. 202/07), inquinamento doloso provocato dalle navi (art. 8, 1° e 2° co. D.Lgs. 202/07), di cui all'art. 25-undecies D.Lgs. 231/01;

Nel 2012 sono stati aggiunti:

- *il delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare* (art. 22, commi 12 e 12-bis, D.Lgs. 286/98) di cui all'art. 25-duodecies D.Lgs. 231/01;
- *il delitto di induzione indebita a dare o promettere utilità* (art. 319-quater c.p.) di cui all'art. 25 comma 3 D.Lgs. 231/01;
- *il reato di corruzione fra privati* (art. 2635 c.c.) di cui all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/01.

Nel 2013 è stata aggiunta:

- *la frode informatica aggravata dal fatto che venga commessa con sostituzione dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti* (art. 640 ter c.p. comma 3);

Nel 2014 è stato aggiunto:

- *Reato di adescamento di minorenni* (Art. 609undecies del c.p.), *che rafforza il contesto dei reati già compresi nell'art. 25quinquies del D.Lgs. 231/2001 entrato in vigore il 6 aprile 2014.* (D.Lgs. n. 39 del 04/03/2014);

Nel gennaio 2015 è stato aggiunto:

- *il reato di autoriciclaggio* (legge 186/2014) e più precisamente il reato si consuma quando i proventi derivanti dall'evasione fiscale o il risparmio di imposta generato da dichiarazioni infedeli, siano impiegati nella Società in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative

1.2 Presupposti di esclusione della responsabilità dell'ente

Il D.Lgs. 231/01 prevede, agli articoli 6 e 7, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei cd. reati presupposto.

Il suddetto Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dalla normativa di riferimento;

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

Il D.Lgs. 231/01 prevede altresì che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo in ordine al Modello.

Lo stesso Decreto dispone che il Modello può essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

CAPITOLO 2

Il Modello di ALCANTARA

2.1 Indicazioni fornite da CONFINDUSTRIA e Associazione OdV

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata ai principi di cui agli spunti indicativi forniti da CONFINDUSTRIA (linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo – ultimo aggiornamento marzo 2014) e dall'Associazione Organismi di Vigilanza. Tali indicazioni vengono rivolte al comparto privato, quale input interno volto a imprimere obbligatoriamente un assetto organizzativo ed una governance che si presumono tali da garantire la tutela del patrimonio delle Società.

Gli elementi indicati come fondamentali nella costruzione del Modello sono riconducibili alle seguenti attività:

- redazione del Codice Etico;

- individuazione delle attività sensibili, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati (matrici di mappatura dei rischi-reato);
- predisposizione di un sistema di controllo preventivo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure (protocolli comportamentali);
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza e la previsione di obblighi di informazione in capo all'OdV.

Le componenti principali del sistema di controllo preventivo ai fini esimenti dalla responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 individuate sono:

- l'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto nella definizione dell'attribuzione delle responsabilità;
- l'esistenza di un corpus di procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- la previsione di specifici poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- la presenza di un sistema di controllo sulla gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;

Le componenti sopra descritte devono integrarsi in un unico complesso sistema che rispetti i seguenti principi di controllo:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione e transazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni ("nessuno può gestire in autonomia un intero processo");
- documentazione (anche attraverso la redazione di verbali scritti) dei controlli effettuati.

2.2 L'attività e la struttura organizzativa di ALCANTARA

In conformità alle indicazioni summenzionate ALCANTARA ha quindi provveduto all'adozione del presente Modello ai sensi di quanto previsto ex D.Lgs. 231/2001.

ALCANTARA S.p.a. è costituita nel 1981, con capitale sociale diviso tra Gruppo ENI (51%) e Gruppo Toray (49%) con passaggio azionario definitivo nel 1995 del Gruppo ENI al Gruppo Toray per il 100% e subito dopo il Gruppo Toray cede il 30% al Gruppo Mitsui.

ALCANTARA ha due sedi operative principali:

- il sito produttivo e il Centro Ricerche di Nera Montoro (TR) per un impianto integrato a ciclo completo. Il complesso processo di produzione si articola in più fasi ed è caratterizzato da un'elevata automazione;
- la sede direzionale di Milano che ospita la Direzione, le divisioni commerciali, il dipartimento amministrativo e l'ufficio stile.

Nello stabilimento di Nera Montoro viene prodotto “Alcantara” che è un materiale versatile, utilizzato dalle più prestigiose aziende internazionali, in molteplici settori applicativi. I più importanti settori risultano essere: Automotive – Interior, Contrac & Yacht – Fashion & Accessories – Consumer Electronics.

Nel tempo ALCANTARA ha consolidato un know-how tecnologico senza pari che le consente di comprendere e soddisfare le esigenze tecniche e stilistiche dei clienti, sviluppando su richiesta colori, varianti prodotto e nuove tecnologie in risposta ai brief più complessi.

Gli organi di governo di ALCANTARA S.p.a. sono l'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo e l'Amministratore Delegato. I principali organi di controllo interno sono il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza e la revisione esterna per le verifiche trimestrali della contabilità e la revisione del bilancio civilistico e del reporting.

L'assetto organizzativo è basato sulla gestione integrata dei numerosi processi aziendali secondo le regole proposte da sistemi di gestione certificati. L'organigramma della Società è contraddistinto da una struttura basata sulle divisioni commerciali che caratterizzano il business, come segue:

BOARD OF DIRECTORS

EXECUTIVE COMMITTEE

CHAIRMAN & CEO

RSPP

Corporate Communication

Rappresentante della Direzione

GENERAL MANAGER

Direttore Tecnico

Resp. Gestione Attività Produttive e Manutentive

Resp. Qualità e Tecnologie

Resp. Gestione Sicurezza e Ambiente

Resp. Ufficio Tecnico

Direttore Fashion Division

Pigreco

Gestione Business Auto (Cina – USA – EU – Giappone/Korea)

Direzione Personale, Organizzazione, Sostenibilità e Sistemi

Resp. sistemi certificati

Resp. amministrazione del personale

Resp. gestione personale di stabilimento e organizzazione
Resp. gestione personale di sede
Resp. sicurezza e servizi generali di sede
Resp. sistemi informativi

Direttore Innovation & Global Supply

Resp. Global Supply
Direttore Consumer Electronics & Business Dev.
Direttore Interior Division
Resp. Research Product Application Development
Marketing Tecnico
Design

Direttore Finanza e Controllo

Resp. Contabilità e Bilancio e Affari Fiscali
Resp. Tesoreria e Credito Commerciale
Resp. Pianificazione e Controllo, Auditing e Affari Societari

Nel 2005, ALCANTARA ha adottato per la prima volta il Modello di Organizzazione, gestione e controllo previsto del D.Lgs. 231/2001, il Codice Etico e ha nominato un Organismo di Vigilanza.

La Società con delibera del C.d.A. del 25/05/2015 approva il presente testo che aggiorna sia il Modello adottato nel 2005 e sia l'ultimo aggiornamento del 2012. Tutto questo con la consapevolezza che le modifiche apportate e la sua efficace attuazione migliorano il sistema di Corporate Governance in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione di Attività Sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari dello stesso.

2.3 La costruzione del Modello e la sua struttura

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle Attività Sensibili da parte della Società con l'ausilio di consulenti esterni, sulle cui basi si è poi dato luogo alla definizione del presente Modello.

1. Identificazione delle attività sensibili (As is analysis) e Gap Analysis

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di condividere con il *Vertice Aziendale* la mappa dei processi sensibili e la classificazione dei rischi principali.

L'identificazione delle Attività Sensibili, al fine della loro corretta gestione, è stata così eseguita:

- raccolta attraverso interviste e/o compilazione di questionari, delle informazioni da utilizzare per la costruzione di un archivio aziendale delle attività a rischio di reato;
- analisi della documentazione aziendale;
- organizzazione e sintesi delle informazioni raccolte in apposite "Schede di mappatura delle attività sensibili";
- rilevazione ed analisi degli esistenti controlli a "presidio" dei rischi-reato identificati;
- valutazione della capacità dei controlli rilevati di rispondere ai requisiti imposti dal d.lgs. 231/2001;
- rilevazione ed analisi delle procedure e dei meccanismi aziendali per la prevenzione di tutti i rischi/reato rilevati.
- evidenziazione e valutazione dei rischi residui (i rischi-reato rilevati al netto dei controlli esistenti posti a loro presidio);
- condivisione e formalizzazione delle situazioni rilevate con gli interlocutori coinvolti (condivisione delle schede di rilevazione rischio-reato compilate per ciascun ufficio/funzione/direzione).

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili maggiormente esposte al rischio astratto di commissione di uno dei reati cd. presupposto.

Successivamente a tale fase di indagine, si è proceduto a verificare le modalità di gestione e di controllo delle Attività Sensibili e la loro conformità ai principi di controllo interno comunemente accolti e sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare nell'ambito sia a livello di procedure interne che di requisiti organizzativi al fine di pervenire alla definizione per la Società del Modello ex D.Lgs. 231/01.

2.4 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, rilevati in fase di *as-is analysis*, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati cd. presupposto e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Tali procedure non vengono riportate dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

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

- 1) le indicazioni di CONFINDUSTRIA e Associazione OdV, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili;
- 2) i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - attribuire ad un Organismo di Vigilanza (OdV), interno alla struttura aziendale, il compito di verificare l'efficace e corretta attuazione del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - fornire all'OdV risorse adeguate ai compiti affidatigli ed ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
 - verificare l'adeguatezza del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo cd. ex post);
 - sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali le regole comportamentali e le procedure istituite;
- 3) 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. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;
- 4) la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire.

2.5 La procedura di adozione e aggiornamento del Modello

Come meglio specificato al punto 2.2., la Società, ha ritenuto necessario aggiornare sia Modello adottato nel 2005 e sia l'ultimo aggiornamento del 2012 tenendo conto delle nuove categorie di reato nel frattempo inserite dal legislatore nella disciplina del Decreto e con delibera del 25/05/2015 è stato adottato il presente testo, in linea con la normativa attualmente in vigore e con le odierne esigenze aziendali.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'Organo Dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a), D.Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, che si avvale dell'esperienza e delle indicazioni dell'OdV.

Con l'adozione del Modello la Società risulta impegnata ad adeguare e modificare lo stesso sia in funzione di eventuali modifiche normative, sia in base ai mutamenti che interessino la Società nelle sue diverse articolazioni e comunque sulla base di esperienze applicative, in una prospettiva dinamica e di costante aggiornamento.

In tal senso ALCANTARA indipendentemente dall'impegno a conformarsi senza indugio alle esigenze di cui al paragrafo che precede, intende sottoporre, con cadenza periodica, a verifica il Modello nella sua interezza, ed eventualmente con il coinvolgimento di consulenti esterni.

Le eventuali modifiche al Modello verranno idoneamente portate a conoscenza dei Destinatari sotto la supervisione dell'OdV.

2.6 I Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente Documento devono essere rispettati da:

i) i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ; *ii)* i dirigenti, *(iii)* i dipendenti di ogni grado, qualifica, livello, a tempo indeterminato o determinato, *(iv)* i lavoratori interinali, gli stagisti, i collaboratori con contratto di collaborazione a progetto, *v)* i consulenti, i collaboratori, i fornitori ed eventuali partner nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto, *vi)* nonché da quanti agiscono sotto la direzione e/o vigilanza dei Vertici Aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnati.

I soggetti sopra individuati sono definiti i "Destinatari".

CAPITOLO 3

L'Organismo di Vigilanza (OdV)

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo dell'Ente (art. 6.1, lett. b) del D.Lgs. 231/01), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le indicazioni raccolte suggeriscono che si tratti di un organo "interno" alla struttura operativa dell'ente, caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione.

Con l'espressione "interno all'ente" si intende un organismo nominato dalla Società i cui componenti siano interni all'ente o

anche esterni e che sia dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza e controllo relativa al Modello, non dotato di deleghe di funzioni e che risponda direttamente al vertice aziendale.

La scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo collegiale con l'incarico di Presidente ad un membro esterno è stata privilegiata dalla Società allo scopo sia di dotare il suddetto organo delle competenze professionali necessarie per una corretta ed efficiente operatività, sia di dotare la struttura di indipendenza ed autonomia, in considerazione, altresì, delle caratteristiche richieste dalla legge e dalla recente giurisprudenza in materia e, precisamente:

a) autonomia ed indipendenza. I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (ad esempio, CdA) e che non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

In particolare, è necessario che l'OdV:

1. sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo;
2. abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti;
3. sia dotato di risorse finanziarie adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è assicurata dall'obbligo dell'organo dirigente di approvare nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

b) onorabilità e cause di ineleggibilità. Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente dalla carica:

1. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382 codice civile, ovvero sia coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956 n. 1423 ("legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità") o della Legge 31 maggio 1965 n. 575 ("legge contro la mafia");
3. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di Società e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
 - a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e ss del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 c.p., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 c.p.);
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a 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;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231;
4. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto 231;
5. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater TUF (D.Lgs. n. 58/1998). In particolare l'Organismo di Vigilanza non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di

condanna o di patteggiamento per reati che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o che siano tra quelli richiamati dal D.Lgs. 231/01;

- c) **comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.** L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza. L'OdV dovrà, infine, possedere la conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di compliance e di internal audit.

- d) **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 e assicurandone costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede;

- e) **disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.** L'OdV così costituito provvederà a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento.

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione che non potrà eleggere a componente dell'OdV un soggetto a carico del quale esista una condanna, anche in primo grado o di patteggiamento, relativa a reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o reati la cui pena edittale massima sia superiore a 5 anni. La revoca di tale incarico sarà ammessa, oltre che per giusta causa (ad esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.), anche nei casi di impossibilità sopravvenuta ovvero allorquando vengano meno in capo ai membri dell'organo i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice oppure allorquando cessi il rapporto di dipendenza/collaborazione con la Società.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e da tutto quanto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione della Società ha ritenuto che la composizione dell'Organismo di Vigilanza che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto è quella plurisoggettiva composta da tre membri, di cui uno esterno (Dottor Gianfranco Polo) e due interni (Dottor Giorgio Maroli e Dottor Corrado Colombo), che risultano in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 marzo 2017.

3.2 Funzioni e poteri dell'OdV

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei soggetti Destinatari;
- sul funzionamento del Modello;
- sull'opportunità di suggerire al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Più specificamente, all'OdV sono altresì affidati i seguenti compiti di:

i. Verifica e controllo:

- a) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
- b) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli organi sociali deputati;
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- d) coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha accesso a tutta la documentazione che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dalle funzioni aziendali competenti: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati (riferimento fattispecie di reato Parte Speciale – Flussi informativi verso l'OdV); b) sulle operazioni straordinarie della Società; c) sui rapporti con soggetti esterni e partner che operano con la Società nell'ambito delle Attività sensibili;

- e) attivare e svolgere le indagini interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

ii. Formazione:

- a) coadiuvare [*] nella definizione dei programmi di formazione per i Dipendenti e gli Organi Sociali ed il contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare a tutti i Destinatari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/01;
- b) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

iii. Sanzioni:

- a) coordinarsi con le funzioni aziendali competenti e con gli Organi Sociali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari, ferma restando la competenza del Consiglio di Amministrazione per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

iv. Aggiornamenti:

- a) interpretare la normativa rilevante anche con riferimento al Modello societario;
- b) valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;

L'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i dirigenti e dal *management* della Società. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione; 3) la tempestiva e puntuale informazione verso

l'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai dirigenti specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

L'autonomia e l'indipendenza che devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessaria l'introduzione di alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno.

Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione o sanzioni relative all'OdV e ai suoi membri, sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

3.3 L'attività di reporting dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa nei confronti dell'Amministratore Delegato (verbale OdV);
- la seconda su base annuale, nei confronti del CdA e del Collegio Sindacale;

L'OdV predispone annualmente, una relazione descrittiva per il Consiglio di Amministrazione contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili e gli altri temi di maggior rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno successivo.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri organi.

L'attività di *reporting* ha in ogni caso sempre ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

3.4 Obblighi di informazioni verso l'OdV

L'OdV deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- I Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati anche qualora non vi sia alcuna comunicazione rilevante ai sensi del Decreto, gli Organi Sociali e i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale comunicano, almeno annualmente, all'OdV l'assenza di eventi di cui loro siano a conoscenza che potrebbero avere qualsiasi collegamento con i Reati;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente ed i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da Dipendenti, di cui essi siano venuti a conoscenza; anche qualora non vi sia alcuna di tali violazioni, i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale comunicano, almeno annualmente, all'OdV l'assenza di violazioni al Modello;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante (a pena di revoca del mandato), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni devono essere fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la

segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV.

Modalità delle segnalazioni

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di ALCANTARA che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di ALCANTARA o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza. Tali segnalazioni, di cui deve essere garantita la riservatezza, potranno essere trasmesse tramite posta elettronica all'indirizzo:

organismodivigilanza@alcantara.com

In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza nel corso dell'attività di indagine che segua alla segnalazione, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo Capitolo 5 (sistema disciplinare).

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i comportamenti fraudolenti o compiuti in violazione di quanto previsto dal presente Modello e, comunque, limitatamente ai Reati ex D.Lgs. 231/01;
- report di sintesi dei provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto che possano coinvolgere la Società;
- comunicazioni, richieste di informazioni e/o ordini di esibizione di documentazione a/da qualsiasi pubblica autorità

ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del Decreto;

- richieste di assistenza legale inoltrate da parte dei dirigenti/dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- riepilogo dei contenziosi in essere previsti dal Decreto;
- comunicazione in merito ad aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico;
- verbali di indagini interne dalle quali sono emerse presunte o accertate violazioni dei principi contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure aziendali;
- copia dei procedimenti disciplinari attivati a seguito di violazioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- copia delle relazioni redatte a seguito di indagini svolte in merito alla presunta violazione del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali che hanno portato alla non applicazione delle sanzioni con evidenza delle relative motivazioni;
- elenco dei finanziamenti pubblici richiesti e dei finanziamenti pubblici ottenuti;
- piano delle attività di formazione definite in materia 231;
- comunicazione in merito all'emissione, modifica e integrazione delle procedure rilevanti ai fini del Modello;
- copia dei verbali delle autorità che hanno evidenziato carenze organizzative con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro;
- copia dei verbali delle riunioni ex art. 35 D.Lgs. 81/08;
- comunicazioni di avvenuti aggiornamenti del Documento di Valutazione dei Rischi;
- statistiche inerenti agli infortuni, agli incidenti sul lavoro ed alle malattie professionali e annessi rapporti accompagnatorie;
- copia di comunicazioni del Collegio Sindacale riguardanti possibili carenze nel Sistema di Controllo Interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio;
- report di sintesi dei verbali che hanno evidenziato dei rilievi durante le visite ispettive effettuate dalle Autorità Pubbliche;
- informativa sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle aree a rischio reato di propria competenza, con l'indicazione motivata degli eventuali scostamenti o dell'eventuale necessità di modifiche ai predetti protocolli ed ogni anomalia o atipicità riscontrata nell'ambito delle attività svolte;
- lista degli omaggi effettuati a Rappresentanti della PA ed eventuali spese di rappresentanza;
- elenco incarichi professionali e consulenze assegnate a terzi;
- rapporti con nuovi istituti di credito e apertura nuove linee di credito;

- informativa su eventuali anomalie di spese affettuate dalla Società;
- report delle attività e dei controlli effettuati ed eventualmente segnalazioni effettuate ai sensi della normativa antiriciclaggio;
- estratto dei Verbali del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale relativi alle delibere attinenti all'Organismo di Vigilanza;
- Informativa per i profili legati alla sicurezza informatica ed ai reati cd. Informatici.

In ogni caso, qualora un soggetto Destinatario non adempia agli obblighi informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel Capitolo 5 del presente Modello.

CAPITOLO 4

Formazione e diffusione del Modello

4.1 Formazione ed informazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari, sia già presenti in azienda sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Dipendenti al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti è consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale documentazione informativa dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Modello ed il D.Lgs. 231/01. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la ricezione della documentazione informativa nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

La formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, si prevedono livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

1. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti;
2. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti;
3. Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV. All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di reati cd. presupposto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività ed alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'OdV.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel Capitolo 5 del presente Modello.

4.2 Obblighi di Vigilanza

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente o di responsabili di una funzione aziendale hanno l'obbligo di esercitare un'attività di vigilanza prestando la massima attenzione e diligenza nei confronti di tutti i Dipendenti verso i quali si trovano in rapporto di superiorità gerarchica diretta ed indiretta. Devono, inoltre, segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Dipendente rivesta la qualifica di dirigente o di responsabile di una funzione aziendale e non rispetti i suddetti obblighi sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della Società secondo quanto previsto nel successivo Capitolo 5.

CAPITOLO 5

Sistema Disciplinare

5.1 Funzione del Sistema Disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e), D.Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la violazione delle misure del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

5.2 Sistema Disciplinare dei dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti al CCNL delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

A. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori -nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore di appartenenza e precisamente:

Rimprovero verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Rimprovero scritto: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente

Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;

Multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale: si applica in caso di recidiva delle violazioni di cui al rimprovero verbale o scritto.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni Si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al D.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice di Condotta adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 fino a 10 giorni: si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente.

Licenziamento disciplinare con preavviso: si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Licenziamento disciplinare senza preavviso: si applica in caso di adozione di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni del presente Modello che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili

della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:

- redazione di documentazione incompleta o non veritiera;
- omessa redazione della documentazione prevista dal modello;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e alle funzioni aziendali competenti.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

B. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in un richiamo verbale o scritto al dirigente. Inoltre, in relazione alla gravità del comportamento commesso, oltre al licenziamento, potrà essere comminata una sanzione basata sulla riduzione del premio (ove applicabile) annuale ovvero tale comportamento potrà comportare un peggioramento dei risultati di cui agli MBO con conseguente riduzione della parte di compenso variabile.

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dal CCNL e dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e funzioni aziendali competenti.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico del dipendente, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01 - a seguito della condotta censurata.

5.3 Misure nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci e dei soggetti esterni.

a) Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del CdA, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero CdA i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore, la riduzione degli emolumenti.

Inoltre, al momento della nomina dei nuovi amministratori, gli stessi procederanno a sottoscrivere impegni unilaterali di rispetto degli obblighi previsti dal Decreto nonché un impegno a rassegnare le proprie dimissioni, rinunciando al proprio compenso relativo all'esercizio in corso, nel caso di condanna, anche di primo grado, per uno dei Reati.

b) Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale ed il CdA i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, e in particolare previste dal D.Lgs. 39/2010.

c) Misure nei confronti dei Soggetti esterni

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili ai Soggetti esterni o ai Partner o ogni commissione dei Reati previsti dal Modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei rispettivi contratti.