



Compagnia di San Paolo

MODELLO

di

Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

adottato

dal Comitato di Gestione

della Compagnia di San Paolo

in data 10 febbraio 2010

## Indice

Premessa .....	2
Capitolo 1 - La Compagnia di San Paolo .....	2
Capitolo 2 - Gli Enti Strumentali.....	4
Capitolo 3 - I principi di comportamento .....	5
Capitolo 4 - La struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo .....	7
<b>Sezione 1 – Il contesto normativo .....</b>	<b>9</b>
Capitolo 5 - La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni e relative sanzioni .....	9
Capitolo 6 - I reati e gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa.....	10
Capitolo 7 - L'adozione del Modello come possibile esimente della responsabilità amministrativa.....	17
<b>Sezione 2 – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Gruppo .....</b>	<b>20</b>
Capitolo 8 – Lo scopo del Modello.....	20
Capitolo 9 - I Destinatari del Modello .....	20
Capitolo 10 - L'aggiornamento del Modello .....	21
Capitolo 11 - Le modalità di costruzione del Modello .....	21
Capitolo 12 - Le Attività Sensibili della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali .....	24
Capitolo 13 - L'Organismo di Vigilanza .....	26
Capitolo 14 – Il Sistema disciplinare .....	27
Capitolo 15 - La formazione e comunicazione interna.....	32

## Allegati - Protocolli

1. Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
2. Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza
3. Gestione dei rapporti con gli Organi di Controllo
4. Gestione dei fornitori e delle procedure acquisitive dei beni e dei servizi
5. Gestione delle consulenze e delle prestazioni professionali
6. Gestione degli omaggi e delle spese di rappresentanza
7. Gestione del processo di selezione e assunzione del personale
8. Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
9. Gestione dei sistemi informativi

## Premessa

### **Capitolo 1 - La Compagnia di San Paolo**

Fin dal 25 gennaio 1563, quando nacque come confraternita a fini benefici, la Compagnia di San Paolo (di seguito la Compagnia) è stata un'istituzione al servizio della società in cui è radicata.

Oggi la Compagnia è un ente indipendente di natura privata senza scopo di lucro, aperto al dialogo e alla collaborazione con le istituzioni pubbliche locali, nazionali ed europee, che persegue fini di interesse pubblico e di utilità sociale allo scopo di favorire lo sviluppo civile, culturale ed economico delle comunità in cui opera. Tali fini vengono perseguiti attraverso la gestione e amministrazione del patrimonio accumulato nei secoli, che la Compagnia ha l'impegno di trasmettere intatto alle generazioni che verranno.

La Compagnia intende qualificarsi come "fondazione europea", che collabora con altre grandi fondazioni. Nel contempo, rimane prioritario il riferimento ad alcune aree: anzitutto Torino e Piemonte, cui si affiancano Genova e la Liguria e, più di recente, Napoli e la Campania.

La sua missione di utilità sociale si realizza attraverso l'intervento nei settori ad essa riconducibili, tra i quali assumono rilevanza - secondo lo statuto - la ricerca scientifica, economica e giuridica, l'istruzione, l'arte, la conservazione e valorizzazione dei beni, delle attività culturali e dei beni ambientali, la sanità e l'assistenza alle categorie sociali deboli.

Nell'ambito delle aree di intervento elencate, la Compagnia opera sotto un duplice profilo: da una parte attuando e sviluppando una progettualità propria, dall'altra erogando contributi a fondo perduto per sostenere i progetti presentati da enti pubblici o enti privati senza scopo di lucro, ritenuti meritevoli in seguito ad apposita selezione.

Per quanto concerne i progetti propri, la Compagnia individua e gestisce in via diretta, o svolgendo un ruolo di attiva collaborazione, gli interventi ritenuti idonei al perseguimento delle proprie finalità istituzionali e può anche procedere, in questo ambito, alla creazione di Enti Strumentali o alla assunzione di partecipazioni di controllo in imprese strumentali, assumendo dunque i connotati di una Fondazione operativa.

Per quanto concerne il finanziamento di progetti presentati da terzi, la Compagnia si comporta come una Fondazione di erogazione, in linea con il Modello delle *grant-making foundation*.

La Compagnia ha quindi adottato un Modello "misto" che integra l'attività *grant-making* con quella proattiva e operativa, dando origine a un vero e proprio "gruppo non profit", nel quale assumono un ruolo di rilievo gli Enti Strumentali.

Secondo lo Statuto (ex art. 6), la Compagnia esplica la propria attività attraverso i seguenti organi:

- *Il Presidente* è nominato dal Consiglio Generale, che nomina anche fino a due Vice Presidenti. Il Presidente e i Vice Presidenti non fanno parte del Consiglio Generale e, qualora siano tratti da questo, si provvede alla loro sostituzione. Il Presidente dura in carica quattro anni, quanto il Consiglio Generale, scade con esso e può essere rinominato per una sola volta; è il legale rappresentante della Compagnia; presiede le adunanze, stabilisce l'ordine del giorno e dirige i lavori (senza diritto di voto) del Consiglio Generale e del Comitato di Gestione; può assumere, nell'interesse della Compagnia, provvedimenti di urgenza e ne riferisce al Comitato di Gestione;
- *Consiglio Generale* è composto da ventuno Consiglieri designati da istituzioni locali, nazionali ed europee e rimane in carica quattro anni. Il Consiglio definisce obiettivi e indirizzi programmatici della Compagnia verificandone i risultati e nomina i membri del Comitato di Gestione – l'organo esecutivo, guidato del Presidente – e il Collegio dei Revisori, composto da tre membri effettivi e due supplenti;
- *Comitato di Gestione* è nominato dal Consiglio Generale ed è composto da un numero di membri compreso tra cinque e sette; ne fanno parte di diritto il Presidente e i Vice Presidenti. Il Comitato di Gestione dura in carica quanto il Consiglio Generale e scade con esso. I suoi componenti possono essere rinominati per una sola volta. Il Comitato di Gestione ha tutti i poteri per l'ordinaria e la straordinaria amministrazione della Compagnia. E' quindi il Comitato di Gestione a deliberare in materia di interventi nei settori rilevanti;
- *Collegio dei Revisori*, organo di controllo della Compagnia, è nominato dal Consiglio Generale ed è costituito da tre membri effettivi, fra i quali viene scelto il Presidente, e da due supplenti. I Revisori durano in carica quanto il Consiglio Generale e scadono con esso. Essi possono essere rinominati per una sola volta. Il Collegio dei Revisori, in accordo con quanto definito dallo Statuto della Compagnia, esercita le funzioni indicate dalle disposizioni di cui agli articoli da 2403 a 2407 del Codice Civile, vigilando quindi sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Tali compiti, definiti dal Codice Civile, sono quindi da intendersi quali parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, seppur non espressamente riportati nei singoli protocolli;
- *Segretario Generale*, nominato dal Comitato di Gestione, è il responsabile esecutivo della Compagnia e sovrintende all'attività operativa della struttura organizzativa.

Le cariche di componente del Consiglio Generale, del Comitato di Gestione, del Collegio dei Revisori e di Segretario Generale sono incompatibili tra loro.

Il Consiglio Generale ha la facoltà di nominare delle *Commissioni Tematiche* (di seguito anche "Commissioni") che hanno il compito di sovrintendere, in stretta

collaborazione con il Segretario Generale, alla predisposizione, in forma di documento di consultazione, dei contributi tematici alle linee programmatiche generali (pluriennali e annuali). Alle Commissioni possono essere richiesti, da parte del Presidente, pareri preventivi, consultivi e non vincolanti, nel rispetto delle loro competenze, in ordine alle iniziative più rilevanti da sottoporre all'approvazione del Comitato di Gestione ovvero sulle questioni rispetto alle quali un parere consultivo sia comunque ritenuto opportuno.

La struttura organizzativa della Compagnia è articolata in strutture di *line* che svolgono le loro mansioni nell'ambito dell'attività istituzionale - le Aree Operative - e strutture di *staff* che svolgono attività di supporto all'attività erogativa dell'Ente.

## **Capitolo 2 - Gli Enti Strumentali**

La Compagnia esplica la sua attività anche attraverso proprie strutture, denominate Enti Strumentali, che costituiscono entità specialistiche attraverso le quali vengono canalizzati interventi in specifici settori di attività.

Il ruolo e il posizionamento degli Enti strumentali, dal punto di vista degli obiettivi strategici della Compagnia, nasce dall'idea di fondo che il migliore svolgimento della missione della Compagnia possa essere garantito attraverso una articolazione di "gruppo", nella quale il nucleo centrale, rappresentato dalla Compagnia in quanto tale, venga integrato da strutture specializzate, capaci di associare al profilo *grant-making* - concentrato in capo alla "casa madre" - più intense capacità *operating*. Gran parte di queste istituzioni è poi diventata un centro di gravitazione anche per iniziative proposte dall'esterno, ed è stata in grado di raccogliere o attivare risorse aggiuntive.

La Compagnia assicura ogni anno un sostegno all'attività ordinaria dei propri Enti Strumentali (cui si possono aggiungere stanziamenti per specifici progetti), sulla base delle linee programmatiche da essi definite.

Gli Enti Strumentali della Compagnia sono alla data di redazione del presente documento rappresentati da<sup>1</sup>:

- *Fondazione per la Scuola* sviluppa progetti con istituti scolastici, il Ministero della Pubblica Istruzione e le sue strutture decentrate, enti locali, associazioni e organizzazioni del mondo della scuola. Opera per promuovere una migliore qualità dell'istruzione, aiutare le scuole a valorizzare le opportunità offerte dall'autonomia scolastica, facilitare la condivisione e la diffusione di buone esperienze, contribuire alla formazione degli insegnanti;
- *Ufficio Pio* svolge una funzione di sostegno a favore delle fasce più deboli di cittadini, mediante interventi destinati a persone e nuclei familiari in difficoltà, con riferimento all'area metropolitana torinese. Grazie all'azione dei Delegati riuniti nell'Associazione Volontari Ufficio Pio San Paolo, opera con l'erogazione di sussidi economici e come laboratorio di interventi volti al

---

<sup>1</sup> Fra gli Enti Strumentali non è stata ricompresa la Fondazione per l'Arte essendo in corso il processo di incorporazione della stessa nella Compagnia.

superamento dell'assistenzialismo, sviluppando azioni e percorsi finalizzati all'integrazione sociale e al recupero dell'autonomia personale;

- *Istituto Superiore Mario Boella*, fondato dalla Compagnia e dal Politecnico di Torino, ha successivamente accolto i Soci Industriali Motorola, SKF, STMicroelectronics e Telecom Italia e rappresenta un centro di eccellenza basato sullo sviluppo delle ICT (Information and Communication Technologies). Promuove programmi interdisciplinari di ricerca e sviluppo tecnologico, iniziative didattiche innovative e la conoscenza sulla interconnessione fra trasformazioni sociali e organizzative e nuove tecnologie;
- *Istituto Superiore sui Sistemi Territoriali per l'Innovazione (SITI)*, fondato dalla Compagnia e dal Politecnico di Torino, opera nell'ambito della ricerca e della formazione orientate alla sostenibilità dell'innovazione e alla crescita socio-economica, proponendo soluzioni a problemi complessi nel settore delle infrastrutture, dei processi di trasformazione territoriale, della valorizzazione e tutela dei beni culturali e ambientali;
- *Collegio Carlo Alberto*, fondato dalla Compagnia e dall'Università di Torino, è oggi al centro di un sistema articolato nella didattica avanzata (master e dottorati) e nella ricerca in campo economico e politico-istituzionale, con varie unità di ricerca. La sua attività è fondata sull'utilizzo di research fellows e di assistant professors selezionati sul job market internazionale;
- *Human Genetics Foundation (HuGeF) – Torino*, fondata dalla Compagnia, dall'Università e dal Politecnico di Torino, si propone di sviluppare ricerca di eccellenza e formazione avanzata nel campo della genetica, genomica e proteomica umana e delle discipline collegate.

### **Capitolo 3 - I principi di comportamento**

Nel perseguire finalità di interesse pubblico e di utilità sociale, la Compagnia e gli Enti Strumentali si ispirano nella realizzazione delle loro azioni a valori di legalità, autonomia, trasparenza, responsabilità e obiettività secondo canoni di buona condotta.

A tal fine tutti i componenti degli organi statutari, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori e i partner della Compagnia e degli Enti Strumentali devono mettere in atto i seguenti comportamenti:

- rispettare le leggi e i regolamenti vigenti, eventuali violazioni di leggi o regolamenti non possono essere in nessun caso giustificate dalla realizzazione o dal conseguimento di interessi per gli Enti. Ogni persona si impegna a acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come nel tempo vigenti. Inoltre ogni persona osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all'art. 2104 cod. civ., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi di riferimento;
- agire con onestà, lealtà e affidabilità, improntando i propri rapporti con gli interlocutori interni ed esterni (es. colleghi, collaboratori, fornitori, enti beneficiari ecc.) alla massima trasparenza. Il perseguimento dell'interesse per

gli Enti non può in nessun caso giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà. Per questi motivi i componenti degli Organi e i dipendenti degli Enti devono rifiutare qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto o offerto, che possa essere inteso come strumento volto a influire sull'indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte;

- agire nel pieno rispetto delle regole standard di selezione e assunzione del personale; regole che devono essere uniformate a criteri di trasparenza nella valutazione dei requisiti di competenza e professionalità, di capacità e potenzialità individuale;
- agire con dignità ed uguaglianza ossia riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità di qualsiasi individuo, evitando qualsivoglia discriminazione fondata sul sesso, l'origine etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale, le condizioni economico-sociali e garantendo, allo stesso tempo, pari opportunità di valorizzazione professionale per tutti i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori;
- svolgere la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno per conseguire gli obiettivi assegnati e assumendosi le responsabilità riconosciute in ragione delle mansioni svolte;
- evitare i conflitti di interesse tra la sfera lavorativa, professionale e quella personale. A titolo esemplificativo, sussiste conflitto di interessi in caso di: (1) strumentalizzazione della propria posizione funzionale per il perseguimento di interessi in contrasto con quelli degli Enti; (2) uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi, in contrasto con gli interessi degli Enti; (3) assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative di qualunque genere presso enti beneficiari, fornitori e terzi in genere in contrasto con gli interessi degli Enti. Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque a pregiudicare la capacità del soggetto ad assumere decisioni nel migliore interesse degli Enti deve essere immediatamente comunicata dal soggetto all'Organismo di Vigilanza (cfr. Capitolo 13 e Statuto dell'Organismo di Vigilanza) e determina, per il soggetto in questione, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione;
- conservare adeguata documentazione di ogni operazione effettuata, al fine di poter procedere in ogni momento a verificare le motivazioni e le caratteristiche dell'operazione nelle fasi di autorizzazione, esecuzione, registrazione e controllo dell'operazione stessa. La Compagnia e i suoi Enti Strumentali garantiscono, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso: è fatto, quindi, divieto di utilizzare informazioni riservate o privilegiate, per scopi non connessi all'esercizio delle propria attività operativa, prima che queste vengano formalizzate, autorizzate o comunicate alle parti interessate;

- garantire la sicurezza sul posto di lavoro e la protezione dell'ambiente lavorativo. Le attività devono essere svolte nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

Inoltre i soggetti chiamati al rispetto dei suddetti principi generali di comportamento che, nell'esercizio delle loro funzioni, entrino in contatto con terzi sono tenuti:

- a informare, per quanto attinente e necessario, il terzo degli obblighi sanciti dal Modello;
- a esigere il rispetto e l'osservanza dei principi etici contenuti nel Modello che riguardano l'attività in cui è coinvolto il terzo stesso;
- a informare l'Organismo di Vigilanza (cfr. Capitolo 13 – L'Organismo di Vigilanza) riguardo qualsiasi comportamento di terzi, del quale siano venuti a conoscenza, che violi i principi etici sanciti dal Modello.

I soggetti che vengano a conoscenza di violazioni a tali principi di comportamento e/o alle procedure operative a cui gli stessi si richiamano o di altri eventi suscettibili di alterare la valenza e l'efficacia di tali principi di comportamento sono tenuti a segnalarlo prontamente all'Organismo di Vigilanza (cfr. Capitolo 13 – L'Organismo di Vigilanza e lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza). A seguito delle segnalazioni ricevute l'Organismo di Vigilanza effettua i relativi accertamenti, anche avvalendosi delle competenti strutture aziendali. L'Organismo di Vigilanza provvede quindi a informare gli organi competenti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari in ordine alle violazioni accertate (cfr. Capitolo 14 – Il Sistema Disciplinare).

#### **Capitolo 4 - La struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Gruppo adottato dal Comitato di Gestione della Compagnia ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Alla luce del ruolo centrale rivestito dagli Enti Strumentali nella realizzazione della propria missione e allo scopo di rafforzare il sistema di controllo di Gruppo, la Compagnia ha ritenuto opportuna l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo di Gruppo, coerente con le esigenze espresse dal Decreto e che tenga in considerazione l'operatività dell'intero Gruppo nonché i rapporti tra i diversi Enti Strumentali e la Compagnia. Pertanto i contenuti del presente modello si applicano alla Compagnia e ai suoi Enti Strumentali.

Gli Enti strumentali appartenenti al Gruppo devono procedere all'adozione del presente Modello, e devono pertanto attenersi ai principi e ai contenuti nel Modello, salvo che sussistano situazioni specifiche relative alla natura, alla dimensione, al tipo di attività, alla struttura organizzativa, all'articolazione delle deleghe interne, che impongano o suggeriscano l'adozione di misure differenti al

fine di perseguire più razionalmente ed efficacemente gli obiettivi indicati nel Modello, nella salvaguardia dei principi di fondo da esso espressi.

Il Modello si compone di due sezioni e di una serie di allegati: una sezione di carattere generale (Sezione I) volta ad illustrare il contenuto del D. Lgs. 231/2001 e una sezione specifica (Sezione II) volta a dettagliare i contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Gruppo. Gli allegati sono costituiti dai *Protocolli* volti a regolamentare i comportamenti ai fini della prevenzione delle diverse fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/2001.

Costituiscono parte integrante del Modello, ancorché non allegati, l'organigramma, il sistema dei poteri e delle deleghe e le procedure interne, nel contenuto che avranno di tempo in tempo.

## Sezione 1 – Il contesto normativo

### **Capitolo 5 - La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni e relative sanzioni**

Il Decreto Legislativo 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, è stato emanato in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali e comunitarie<sup>2</sup> e ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità diretta dell’Ente per la commissione di Reati e di Illeciti Amministrativi da parte di soggetti funzionalmente legati ad esso, allorquando le medesime condotte illecite comportino un vantaggio o comunque un beneficio per l’Ente stesso.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita “amministrativa” dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati<sup>3</sup> ed è accertata attraverso un procedimento penale<sup>4</sup>.

Gli Enti possono dunque essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzi uno dei Reati o degli Illeciti Amministrativi, nel loro interesse o vantaggio: si ha “**interesse**” quando la condotta illecita è posta in essere con l’esclusivo intento di arrecare un beneficio all’Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito; il “**vantaggio**”, invece, si realizza allorquando l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di favorire l’Ente, abbia comunque fatto conseguire a quest’ultimo un qualsiasi beneficio, di tipo economico o meno. Diversamente, il “**vantaggio esclusivo**” di chi realizza l’illecito esclude la responsabilità dell’Ente.

La responsabilità amministrativa dell’Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei Reati rimanga nella forma del **tentativo**.

Ulteriore presupposto per l’applicabilità della normativa è che il Reato o l’Illecito Amministrativo sia **commesso da soggetti qualificati**, ovvero:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa

---

<sup>2</sup> La Legge Delega ratifica e dà esecuzione a diverse convenzioni internazionali, elaborate in base al Trattato dell’Unione Europea, tra le quali le più rilevanti sono:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

<sup>3</sup> Oltre che di illeciti amministrativi, in forza della Legge 18 aprile 2005, n. 62.

<sup>4</sup> Eccezione fatta per gli illeciti amministrativi degli abusi di mercati, accertati dalla Consob.

dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli stessi (Soggetti Apicali);

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (c.d. Soggetti Subordinati o Subalterni).

Dall'impianto del D.Lgs. 231/2001 si deduce che la responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma a quella della persona fisica che ha realizzato il comportamento illecito.

L'apparato sanzionatorio a carico dell'Ente prevede misure particolarmente afflittive quali **sanzioni pecuniarie** e **interdittive**, nonché la **confisca**, la **pubblicazione** della **sentenza di condanna** e il **commissariamento**. Le misure interdittive, che possono comportare per l'Ente conseguenze più gravose rispetto alle sanzioni pecuniarie, consistono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività dell'Ente, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni, nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi, nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. In ogni caso, le Sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado abbia adottato comportamenti cosiddetti di "ravvedimento operoso" (risarcimento o riparazione del danno, eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del Reato, messa a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, del profitto del Reato, eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati). Qualora ricorrano tutti questi comportamenti anziché la sanzione interdittiva si applicherà quella pecuniaria.

La suddetta responsabilità amministrativa si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

## **Capitolo 6 - I reati e gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa**

Il catalogo dei Reati originariamente previsto dal D.Lgs. 231/2001 è stato progressivamente ampliato: agli articoli 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio) sono stati affiancati i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*); i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*); i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-*bis*); i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1); i reati societari (art. 25-*ter*); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*); i reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1); i reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*); i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-*sexies*) e i relativi illeciti amministrativi (art. 187-*quinquies*

T.U.F.); i reati transnazionali di cui alla legge 146/2006 (art. 10); 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*); i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*) nonché i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*).

Si riporta di seguito l'elencazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi ad oggi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** - (art. 24 del Decreto)
  - Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
  - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
  - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
  - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
  - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** - (art. 24-bis del Decreto)
  - falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
  - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
  - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
  - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 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. 615-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 certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).
- **Delitti di criminalità organizzata** - (art. 24-ter del Decreto)
    - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
    - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
    - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
    - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
    - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 309/90);
    - 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, escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (Art. 407, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.).
  - **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** - (art. 25 del Decreto).
    - Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
    - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
    - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
    - Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
    - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
    - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
    - Concussione (art. 317 c.p.);
    - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
    - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

- **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo** - (art. 25 bis del Decreto)
  - 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.);
  - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
  - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- **Delitti contro l'industria e il commercio** - (art. 25-bis 1 del Decreto)
  - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
  - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
  - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 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 c.p.);
  - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- **Reati societari** - (art. 25-ter del Decreto)
  - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
  - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
  - Falso in prospetto (art. 173-bis TUF);

- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
  - Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
  - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
  - Illegale ripartizione di utili e 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.);
  - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
  - Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
  - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
  - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
  - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
  - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
- **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e 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** - (art. 25-quater del Decreto)
  - **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** - (art. 25-quater 1 del Decreto)
  - **Delitti contro la personalità individuale** - (art. 25-quinquies del Decreto)
    - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
    - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
    - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p., 1° e 2° comma);
    - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
    - Pornografia virtuale (art. 600 - quater 1 c.p.);
    - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
    - Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
    - Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).
  - **Abusi di mercato (reati)** - (art. 25-sexies del Decreto)
    - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);

- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

L'art. 187-*quinquies* del TUF, come modificato dalla legge n. 62 del 2005, dispone la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi relativi agli abusi di mercato. Segnatamente:

- **Abusi di mercato (Illeciti Amministrativi)** - (art. 187-*quinquies* TUF)
  - Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF);
  - Manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).
- **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* del Decreto)

L'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 9 della Legge 123/2007, prevede la responsabilità amministrativa degli Enti per i reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. In particolare, la norma richiamata espressamente prevede:

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
- **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** - (art. 25-*octies* del Decreto)
  - Ricettazione (art. 648 c.p.);
  - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**- (art. 25-*novies* del Decreto)
  - 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, l. 633/1941 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, l. 633/1941 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 l. 633/1941 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 l. 633/1941 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 l. 633/1941);
  - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
  - 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 l. 633/1941).
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai seguenti reati:

- **Reati transnazionali** – la legge 16 marzo 2006, n. 146 di “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell’11 aprile 2006 (in vigore dal 12 aprile 2006), ha previsto la responsabilità amministrativa dell’Ente per la realizzazione di un “reato transnazionale”, ossia di un reato:
  - a) commesso in più di uno Stato;
  - b) ovvero commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato;
  - c) ovvero commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;

- d) ovvero commesso in uno Stato, ma che abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- e) punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato.

Tali reati-presupposto sono:

- l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso (artt. 416 e 416-bis c.p.);
- l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater 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);
- il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo unico di cui al Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni);
- l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 337 c.p.);
- il favoreggiamento personale (378 c.p.).

### **Capitolo 7 - L'adozione del Modello come possibile esimente della responsabilità amministrativa**

Il D.Lgs. 231/2001 prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dipendente dai Reati qualora l'Ente sia in grado di provare che:

- 1) *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;*
- 2) *il compito di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un organo dell'Ente (Organismo di vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;*
- 3) *le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e di gestione;*
- 4) *non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organo di cui al punto 2).*

La responsabilità dell'Ente è pertanto ricondotta alla c.d. "colpa da organizzazione", ossia alla mancata adozione o al mancato rispetto di *standard* doverosi attinenti all'organizzazione e all'attività dell'Ente medesimo.

L'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, posto che in quest'ultimo deve rinvenirsi il carattere di concreta e specifica efficacia nonché quello di effettività. Con particolare riferimento al primo di tali requisiti, il D.Lgs. 231/2001 prescrive - all'art. 6,

comma 2 - le seguenti fasi propedeutiche a una corretta implementazione del Modello :

- *individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;*
- *previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;*
- *individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di Reati;*
- *previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (Organismo di Vigilanza);*
- *introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.*

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, infine, che il Modello possa essere adottato "sulla base" di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

La Compagnia, nella predisposizione del presente documento, ha fatto quindi riferimento alle Linee Guida emanate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, a seguito dell'ampliamento del catalogo dei reati rilevanti ai sensi della predetta normativa, e al documento di approfondimento per le fondazioni sul D. Lgs. 231/2001 emanato dall'ACRI .

Dette Linee Guida suggeriscono, tra l'altro:

- l'individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area/settore dell'Ente sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. In particolare, le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:
  - verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
  - applicazione del principio di separazione delle funzioni;
  - documentazione dei controlli;
  - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello;
  - individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, ossia autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione. Il primo di detti requisiti sarà osservato attraverso l'individuazione dei suoi componenti tra quanti non esplicano già compiti operativi nell'Ente, posto che tale connotato ne minerebbe l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. I compiti propri dell'Organismo di Vigilanza possono essere attribuiti sia a funzioni interne già esistenti che ad organismi appositamente creati; potranno, peraltro, avere una

composizione sia monocratica che collegiale. L'enucleazione dei componenti di tale struttura di controllo può avvenire anche tra soggetti esterni all'ente che siano tuttavia in possesso di specifiche competenze rispetto alle funzioni che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a espletare;

- obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

## Sezione 2 – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Gruppo

### **Capitolo 8 – Lo scopo del Modello**

La Compagnia e gli Enti Strumentali hanno ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto degli Enti, affinché tengano comportamenti corretti e lineari, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare attraverso l'adozione del presente Modello di Gruppo, la Compagnia e i suoi Enti Strumentali intendono perseguire le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto degli Enti nell'ambito di "attività sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse (anche nel caso in cui gli Enti fossero apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali gli Enti intendono attenersi nell'esercizio della loro attività;
- consentire agli Enti, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

### **Capitolo 9 - I Destinatari del Modello**

Sono Destinatari del presente Modello i membri degli Organi Statutari, i dipendenti della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali. I Destinatari sono oggetto di specifiche e diversificate attività di formazione e di informazione sui contenuti del Modello.

I consulenti e i collaboratori della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici in esso contenuti, attraverso la documentata presa visione del Modello stesso. Ai consulenti ed ai collaboratori si estendono altresì le regole e i principi di controllo contenuti nei Protocolli, relativi alla specifica area di attività.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali richiedono a eventuali fornitori e partner il rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001, tramite apposite clausole contrattuali.

## **Capitolo 10 - L'aggiornamento del Modello**

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze degli Enti e la loro concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche e integrazioni al D.Lgs. 231/2001 ed ai reati e agli illeciti Amministrativi;
- modifiche significative della struttura organizzativa degli Enti, nuove attività e/o nuovi servizi che modificano in modo non marginale l'assetto organizzativo degli Enti.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Comitato di Gestione della Compagnia, salvo quanto espressamente previsto dal medesimo Comitato di Gestione per le modifiche demandate ad altro Organo incaricato. La semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso verso il Comitato di Gestione e non già la sua diretta approvazione spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

## **Capitolo 11 - Le modalità di costruzione del Modello**

La Compagnia nell'attività di redazione del Modello di organizzazione gestione e controllo di Gruppo, ha effettuato un'attività di verifica delle attività "sensibili", volta al censimento dei profili di rischio rispetto alle stesse, nonché alla valutazione dell'efficienza dei sistemi interni di controllo rispetto alle condotte illecite rilevanti. Inoltre la Compagnia ha provveduto a costituire e definire la composizione dell'Organismo di Vigilanza, al fine di identificare una struttura particolarmente efficiente nello svolgimento delle attività di monitoraggio e di aggiornamento sul funzionamento del Modello stesso, responsabilità propria dell'Organo.

Nella definizione del presente Modello di Gruppo la Compagnia ha quindi proceduto per *step* successivi e logici e, in particolare, alla:

- mappatura delle Attività Sensibili;
- identificazione dei profili di rischio;
- rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza ("OdV"), preposto alla vigilanza e all'osservanza del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti attuati all'interno della Compagnia e degli Enti Strumentali, nonché alla cura dell'aggiornamento del Modello medesimo;
- individuazione delle risorse organizzative a disposizione dell'OdV, di numero e valore adeguato ai compiti affidatigli ed ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;

- individuazione dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - la verificabilità e tracciabilità 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;
  - le comunicazioni all'OdV delle informazioni rilevanti.

Nel corso dello svolgimento delle attività di mappatura dei rischi si è altresì svolto un processo di sensibilizzazione del personale della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali alla funzione del Modello e ai principi comportamentali cui la Compagnia e i suoi Enti Strumentali si ispirano. Durante la fase di mappatura si è inoltre proceduto a illustrare ai Responsabili delle strutture della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali la portata del D.Lgs. 231/2001 e le fasi di sviluppo del processo operativo teso alla definizione del presente Modello.

Per quanto in specifico attiene alle fasi di "costruzione" del Modello, le medesime si sono articolate come di seguito descritto.

#### 11.1 La raccolta e l'analisi della documentazione

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali (statuto, delibere degli organi amministrativi, procedure, organigramma, circolari, ordini di servizio, insieme dei poteri e delle deleghe, ecc.) al fine di individuare il contesto normativo e operativo interno di riferimento per il Gruppo.

#### 11.2 Mappatura delle attività, rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis

Sulla scorta delle informazioni raccolte, si è quindi proceduto a incontrare i Responsabili delle strutture, al fine di discutere e approfondire le informazioni già acquisite e procedere alla mappatura delle Attività a Rischio, individuando appunto le aree "sensibili" rispetto ai reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e agli illeciti amministrativi di cui al Testo Unico della Finanza.

Sono state, pertanto, identificate le aree a rischio di commissione dei predetti reati e degli illeciti Amministrativi nonché quelle strumentali, intendendosi rispettivamente le aree di attività il cui svolgimento può *direttamente* realizzare la commissione di una delle richiamate condotte illecite e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le *condizioni, le occasioni o i mezzi* per la commissione delle medesime condotte. I risultati di tale attività sono stati formalizzati nei documenti denominati "Memorandum" in cui vengono evidenziate le aree a rischio di commissione di reati e illeciti Amministrativi, comprese quelle strumentali, i controlli posti a presidio e gli eventuali gap individuati. Tali documenti sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività allo stesso demandata.

Nello specifico, per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza di ciascun profilo di rischio ed è, quindi, stata associata la relativa area di rischio e/o strumentale rispetto alla quale valutare l'adeguatezza dei controlli in essere. Sulla base della mappatura di cui sopra e dei meccanismi di controllo in essere, è stata effettuata un'analisi intesa a valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli esistente, ossia l'attitudine a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

Le aree rilevanti ai fini della richiamata normativa sono state valutate rispetto al sistema dei presidi/controlli esistenti per evidenziare eventuali disallineamenti rispetto alla *best practice* e per ricercare le soluzioni utili a porvi rimedio.

In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute sensibili alla realizzazione dei comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché a rafforzare i presidi rispetto alle aree in cui si potrebbero manifestare profili di rischio.

### 11.3 La valutazione del sistema dei poteri, delle deleghe e delle procure

Il sistema dei poteri della Compagnia e degli Enti Strumentali è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Gli strumenti organizzativi già esistenti (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) sono ispirati ai seguenti principi generali:

- conoscibilità all'interno della struttura organizzativa;
- chiara descrizione delle linee di riporto.

E' stata inoltre valutata l'adeguatezza del sistema di deleghe e poteri con riferimento alle attività proprie della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, verificando eventuali necessità di adattamento. In linea di principio, il sistema di deleghe e poteri deve essere idoneo ai fini della prevenzione dei reati e tale da assicurare una efficace ed efficiente gestione delle attività svolte dalla Compagnia e dai suoi Enti Strumentali. In tal senso, l'impianto del sistema deve essere fondato sulle seguenti regole:

- i compiti e le responsabilità sono allocati in modo chiaro e appropriato;
- è prevista una costante verifica dell'esercizio dei poteri delegati;
- la griglia e i limiti di eventuali deleghe "a cascata" devono essere documentati;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa appropriati rispetto alle funzioni ad esso conferite.

Le procedure interne devono prevedere per ogni processo la chiara definizione dei ruoli degli attori coinvolti e la separazione di funzioni tra i vari attori coinvolti, nel rispetto di regole che distinguano, da un canto, chi attua e chi conclude le azioni e, dall'altro, chi controlla l'elaborato.

E' altresì necessario che le deleghe abbiano cura di rispettare regole di coerenza con la posizione ricoperta dal delegato all'interno della Compagnia o dell'Ente Strumentale, evitando potenziali disallineamenti tra l'incarico svolto all'interno del Gruppo e i poteri a lui delegati; che definiscano i poteri del delegato e i riporti gerarchici che questi è tenuto a rispettare; infine, che i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione risultino coerenti con gli obiettivi definiti dalla Compagnia e dall'Ente Strumentale.

#### 11.4 La Revisione del Sistema Sanzionatorio

Il D.Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 2, lettera c), prevede espressamente per l'Ente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

#### 11.5 La Revisione delle Clausole Contrattuali

E' stata valutata, infine, la necessità di inserire specifiche clausole contrattuali per regolare i rapporti con alcune tipologie di collaboratori, consulenti, fornitori e partner secondo le prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

#### 11.6 L'Istituzione di un Organismo di Vigilanza

Ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa, il D.Lgs. 231/2001 prevede a carico degli Enti anche l'obbligatoria istituzione di un organismo interno agli Enti, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, per la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché a garanzia dell'aggiornamento dello stesso.

### **Capitolo 12 - Le Attività Sensibili della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali**

Come innanzi posto in rilievo, la costruzione del presente Modello ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere dalla Compagnia e dai suoi Enti Strumentali e, sulla scorta delle risultanze di tale opera di individuazione, si sono evidenziati i processi rilevanti per la realizzazione dei reati e degli illeciti amministrativi.

In ragione della specifica operatività della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, i profili di rischio rilevati sono inerenti alle fattispecie di Reato di cui agli art. 24, 24-bis, 25, 25-ter, 25-quater, 25-sexies, 25-septies e 25-octies del D.Lgs. 231/2001, agli illeciti amministrativi di cui al TUF, nonché ai reati transnazionali di cui alla legge 146/2006. Sono invece stati ritenuti remoti i rischi di realizzazione dei reati di criminalità organizzata (art. 24-ter), di falso in nummario (art. 25 bis), contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1), di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25.quater.1), contro la libertà individuale (art. 25-quinquies) nonché i reati in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25-novies), commessi nell'interesse o a vantaggio della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali. Nondimeno, si ritiene che i principi di comportamento contenuti nel Modello, atti a prevenire gli illeciti sopraccitati, risultino idonei

anche alla prevenzione dei reati richiamati dagli artt. 25 quater. 1 e 25 quinquies.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le Attività Sensibili sono risultate le seguenti:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione**
  - relazioni con rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
  - rapporti con gli Organi di Vigilanza;
  - gestione consulenze, forniture e altri servizi professionali;
  - selezione, assunzione, remunerazione e gestione del personale nel percorso di carriera;
  - gestione di omaggi e spese di rappresentanza;
  - attività di investimento;
  - attività di ottenimento e utilizzo di eventuali sovvenzioni pubbliche;
- **Reati Societari**
  - rapporti con Sindaci e Revisori;
  - rapporti con gli Organi di Vigilanza;
- **Reati e Illeciti Amministrativi di abuso di mercato**
  - gestione delle informazioni privilegiate/riservate;
  - gestione dei conflitti di interesse;
  - attività di investimento;
- **Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, contro la personalità individuale e reati transnazionali di criminalità organizzata**
  - attività di erogazione di contributi e trasferimento ed utilizzo fondi;
  - attività di selezione dei fornitori di manodopera per la parte di reati contro la personalità individuale;
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, igiene e della salute sul lavoro**
  - tutte le attività svolte da dipendenti e collaboratori all'interno dei locali degli Enti;
- **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**
  - attività di erogazione di contributi e trasferimento ed utilizzo fondi;
- **Reati di criminalità informatica**
  - attività di gestione e monitoraggio dei sistemi informativi;

- gestione documentazione avente finalità probatoria.

In riferimento a ciascuna delle suddette aree di rischio, sono stati definiti all'interno di specifici Protocolli i principi procedurali atti a mitigare i fattori di rischio di commissione dei reati (cfr. Allegati).

## **Capitolo 13 - L'Organismo di Vigilanza**

### 13.1 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Il Comitato di Gestione della Compagnia, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha istituito in data 26 ottobre 2009 l'Organismo di Vigilanza e di Controllo, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Gruppo, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che l'OdV impronti le proprie attività a criteri di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, così da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto a ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo dirigente.

Al fine di assicurare il rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza e godere di garanzie tali da impedire che l'OdV o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti, l'OdV riporta esclusivamente al Comitato di Gestione della Compagnia.

La Compagnia, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel D. Lgs. 231/2001 nonché in forza delle indicazioni delle principali associazioni di categoria, si è orientata nella scelta di un organismo pluri-soggettivo.

L'OdV è composto da un numero di tre membri nominati dal Comitato di Gestione, con competenze in ambito legale, contabile, ispettivo e di controllo interno. I componenti restano in carica per cinque anni e sono sempre rieleggibili. Inoltre, il Comitato di Gestione della Compagnia stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante ai membri dell'OdV.

I membri dell'OdV sono rappresentati da un soggetto interno che presta stabilmente attività lavorativa per la Compagnia e che, pertanto, ne conosce bene l'operatività, e da due soggetti esterni, dotati di particolari conoscenze tecniche ed esperti in materia di applicazione del D.Lgs 231/2001.

Ad ulteriore rafforzamento dell'autonomia e indipendenza dell'OdV, il membro interno è scelto fra quei soggetti che nell'ambito della Compagnia non ricoprono cariche gestionali e/o operative (es. membri di Comitato di Gestione, responsabili di aree operative, responsabili amministrativi ecc.) ma svolgono attività di controllo e supervisione.

Tutti i destinatari del Modello hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV: (1) la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto o che comunque rilevano ai fini della responsabilità amministrativa degli'Enti; (2) eventuali violazioni alle modalità comportamentali e operative fissate nel Modello di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza; (3) in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato o osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto; (4) osservazioni sull'adeguatezza del Modello, evidenziando le esigenze emergenti.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Compagnia e degli Enti Strumentali o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

*Gli obblighi di segnalazione di cui sopra devono essere espletati in forma non anonima e mediante comunicazione scritta (cfr. Modulo standard per le segnalazione all'OdV), da inviare direttamente all'OdV mediante consegna presso la Segreteria degli Organi, Torino Corso Vittorio Emanuele II, n. 75 ovvero inoltro di e-mail all'indirizzo di posta elettronica OdV@compagnia.torino.it.*

Per ulteriori aspetti di dettaglio relativi alle modalità di funzionamento dell'OdV, ai requisiti di professionalità e di onorabilità, alle cause di ineleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'OdV, ai compiti e alle funzioni dell'OdV, agli obblighi informativi verso l'OdV, all'informativa dell'OdV verso gli Organi Statutari si rimanda allo Statuto dell'OdV, adottato dal Consiglio Generale della Compagnia in data 06 luglio 2009.

### 13.2 Organismo di Vigilanza e Enti Strumentali

L'OdV vigila sul funzionamento del Modello e sull'osservanza dello stesso anche da parte degli Enti Strumentali.

Al fine di consentire una gestione efficace delle attività di vigilanza e controllo che competono all'OdV, ogni Ente Strumentale individua all'interno della propria struttura un *referente per i controlli interni* che sarà responsabile di gestire tutte le comunicazioni con l'OdV e di supportare lo stesso, o gli uffici dallo stesso delegati, nelle attività operative.

L'Organo Direttivo di ogni Ente Strumentale è responsabile di comunicare all'OdV il nominativo del *referente per i controlli interni* individuato.

## **Capitolo 14 – Il Sistema disciplinare**

### 14.1 Funzione del sistema disciplinare

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello e dei principi di comportamento nello stesso richiamati, da parte di esponenti, dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e partner della

Compagnia e dei suoi Enti Strumentali rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo. La definizione di tale sistema sanzionatorio di natura disciplinare e/o contrattuale costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità degli Enti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite, saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Quanto precede verrà adottato indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Compagnia e dagli Enti Strumentali in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare.

Resta comunque sempre salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti in violazione delle regole e dei principi di comportamento di cui al presente Modello derivino danni concreti agli Enti, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

#### 14.2 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle infrazioni poste in essere da quadri e impiegati

La violazione delle regole e dei principi di comportamento contenuti nel presente Modello (integralmente considerato, ivi compresi i suoi allegati) da parte del personale non-dirigente è considerata "illecito disciplinare" e, come tale, sanzionabile attraverso un sistema di misure disciplinari coerente con quello previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Credito e dagli altri Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili presso la Compagnia e i suoi Enti Strumentali di seguito "CCNL"<sup>5</sup>.

A seguito della comunicazione all'OdV della violazione dei precetti contenuti nel Modello o a seguito, da parte dell'Organismo medesimo, dello svolgimento di propria attività ispettiva che rilevi violazioni dei precetti citati, verrà dato avvio ad una procedura disciplinare d'accertamento.

---

<sup>5</sup> Alla data di approvazione del presente documento i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicati dalla Compagnia e dagli Enti Strumentali, oltre al CCNL del Credito, sono il CCNL dei Giornalisti e il CCNL del Commercio.

Tale procedura sarà condotta dall'OdV, di concerto con il Responsabile del Personale della Compagnia o del delegato alla gestione delle Risorse Umane per gli Enti Strumentali, in conformità a quanto previsto dal CCNL di riferimento e dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Legge 300/1970).

Accertata l'esistenza di un illecito disciplinare, l'irrogazione delle eventuali sanzioni è di competenza del Segretario Generale della Compagnia per quanto attiene al personale dipendente della Compagnia, o del Direttore/Presidente dell'Ente Strumentale per quanto attiene ai dipendenti degli Enti Strumentali.

La Compagnia e/o l'Ente Strumentale irrogherà al rispettivo dipendente la sanzione disciplinare più appropriata fra quelle qui di seguito elencate, tenendo conto del comportamento complessivo tenuto dal dipendente e dei criteri generali specificamente indicati nella precedente paragrafo:

- Il provvedimento del **RIMPROVERO VERBALE** potrà essere irrogato in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza del Modello.
- Il provvedimento del **RIMPROVERO SCRITTO** potrà essere irrogato in caso di ripetuta lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello ovvero in caso di ripetuta adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni, correlandosi detto comportamento ad una ripetuta lieve inosservanza del Modello, ovvero delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori. Il suddetto provvedimento troverà specifica applicazione anche in caso di assenza ingiustificata ai corsi di training relativi al D. Lgs. 231/2001, al Modello o ad altri temi correlati.
- Il provvedimento della **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI** potrà essere irrogato in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni contenute nel Modello medesimo, in misura tale da essere considerato di una certa gravità, ovvero in caso di recidiva in un qualsiasi illecito disciplinare precedentemente sanzionato con il RIMPROVERO SCRITTO.
- Il provvedimento del **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO** potrà essere irrogato in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni contenute nel Modello medesimo, quando tale comportamento sia solo potenzialmente suscettibile di configurare un reato, ovvero in caso di recidiva in un qualsiasi illecito disciplinare precedentemente sanzionato con la Sospensione.

- Il provvedimento del **LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA** potrà essere irrogato in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento consapevole o gravemente negligente, in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello , quando tale comportamento sia suscettibile di configurare un reato ovvero leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro in modo talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Il suddetto provvedimento troverà specifica applicazione anche nei casi di:

- mancata redazione di documentazione prescritta dal Modello o redazione della suddetta documentazione in modo lacunoso o incompleto al fine di aggirare dolosamente le prescrizioni del Modello , ovvero ancora, in caso di sottrazione, distruzione, alterazione della suddetta documentazione;
- qualsiasi comportamento posto in essere al fine di aggirare dolosamente le prescrizioni del Modello;
- ostacolo ai controlli e/o impedimento all'accesso di informazioni e documentazione da parte dei soggetti preposti a controlli o decisioni.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 7 Legge 300/1970. In particolare:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per il rimprovero verbale - che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni).

#### 14.3 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle infrazioni poste in essere da dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nel Modello, di un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello medesimo , sarà assoggettata alla misura disciplinare più idonea.

A seguito della comunicazione all'OdV della violazione dei precetti contenuti nel Modello o a seguito, da parte dell'OdV medesimo, dello svolgimento di propria attività ispettiva che rilevi violazioni dei precetti citati, verrà dato avvio ad una procedura disciplinare d'accertamento.

Tale procedura sarà condotta dall'OdV, di concerto con il Responsabile del Personale della Compagnia o del delegato alla gestione delle Risorse Umane per gli Enti Strumentali, in conformità a quanto previsto dal CCNL di riferimento e dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Legge 300/1970).

In seguito alla commissione delle citate violazioni da parte del personale dirigente è applicabile la sanzione costituita dal licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. da

deliberarsi da parte del Comitato di Gestione e/o dei corrispondenti Organi Amministrativi degli Enti Strumentali cui competono tali deliberazioni sulla base delle previsioni statutarie, in esito a procedura condotta secondo le regole dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Legge 300/1970).

Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, dei principi di comportamento, delle regole e delle procedure previste dal Modello, così come la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi, o, più in generale, 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 e al grado di autonomia riconosciuto.

In relazione alla gravità della mancanza commessa dal dirigente, visto l'art. 2106 c.c., ove non sia giustificata l'adozione di un provvedimento espulsivo, potranno essere valutate misure alternative alla sanzione disciplinare, quali la variazione di mansioni e/o incarico, fermo il limite di cui all'art. 2103 c.c. ed il principio di cui all'art. 7, comma 4, legge 300/1970.

#### 14.4 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle infrazioni poste in essere dal Segretario Generale e/o Direttore dell'Ente Strumentale

Nel caso in cui il Segretario Generale e/o il Direttore dell'Ente Strumentale abbia posto in essere un comportamento non conforme o non adeguato alle regole e ai principi di comportamento sanciti dal Modello, sarà passibile dei provvedimenti previsti dal sistema disciplinare a carico dei dirigenti (cfr. 14.3) qualora egli sia legato alla Compagnia e/o all'Ente Strumentale da un rapporto di lavoro subordinato con qualifica dirigenziale.

Nel caso in cui il Segretario Generale e/o il Direttore dell'Ente Strumentale non risulti essere un dipendente della struttura, l'Organismo di Vigilanza, accertata l'esistenza di un illecito disciplinare, provvederà a fornire adeguata informativa al Comitato di Gestione della Compagnia e/o all'Organo equipollente presso gli Enti Strumentali, che adotterà gli opportuni provvedimenti, che potranno consistere nel rimprovero verbale, nel rimprovero scritto e nei casi più gravi nella risoluzione del contratto, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nel contratto di collaborazione, fatta salva la richiesta di risarcimento del danno.

#### 14.5 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle infrazioni poste in essere da membri degli Organi Statutari

Nel caso in cui un membro del Comitato di Gestione della Compagnia e/o di Organo equipollente presso gli Enti Strumentali abbia posto in essere un comportamento non conforme o non adeguato alle regole e ai principi di comportamento sanciti dal Modello, tale membro sarà passibile di un provvedimento disciplinare graduabile in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Compagnia e/o l'Ente Strumentale siano risultati esposti) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato.

A seguito della segnalazione all'OdV della summenzionata violazione o a seguito, da parte dell'OdV medesimo, dello svolgimento di propria attività ispettiva che rilevi violazioni, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento condotta dal medesimo Organo. Accertata l'esistenza di un illecito disciplinare, l'Organo provvederà a fornire adeguata informativa al Comitato di Gestione della Compagnia, che adotterà gli opportuni provvedimenti, che potranno consistere nel rimprovero verbale, nel rimprovero scritto e nei casi più gravi nell'invio degli atti al Consiglio Generale della Compagnia.

In caso di violazione dei principi di comportamento, delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel presente Modello da parte di un componente del Collegio dei Revisori della Compagnia e/o degli Enti Strumentali, l'OdV invierà immediatamente una relazione scritta al Comitato di Gestione della Compagnia e/o ai corrispondenti Organi Amministrativi degli Enti Strumentali cui competono tali deliberazioni sulla base delle previsioni statutarie. Qualora si tratti di violazioni tali da integrare la giusta causa di revoca, il Comitato di Gestione della Compagnia e/o i corrispondenti Organi Amministrativi degli Enti Strumentali cui competono tali deliberazioni sulla base delle previsioni statutarie, su indicazione dell'OdV, provvederanno all'adozione dei provvedimenti di competenza e agli ulteriori incumbenti previsti dalla legge.

#### 14.6 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle infrazioni poste in essere da fornitori, consulenti, collaboratori e partner

In caso di rilevata inosservanza, da parte di fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali della Compagnia e/o degli Enti Strumentali dei principi di comportamento e delle prescrizioni contenute nel Modello, l'OdV invierà una sintetica relazione scritta al Segretario Generale della Compagnia e/o ai Direttori degli Enti Strumentali. Le suddette infrazioni saranno prese in carico dal Segretario Generale e/o dai Direttori degli Enti Strumentali in collaborazione con il responsabile dell'area operativa/ufficio a cui il rapporto/servizio si riferisce e potranno comportare l'applicazione di penali e/o la risoluzione del contratto secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, fatto salvo il risarcimento del danno.

### **Capitolo 15 - La formazione e comunicazione interna**

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte della Compagnia e degli Enti strumentali formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del Personale una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto Legislativo e dal Modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti (le finalità del Modello, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto

delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun collaboratore.

Con questa consapevolezza è stato strutturato il piano di comunicazione interna e formazione, rivolto a tutto il Personale, che ha l'obiettivo, anche in funzione delle specifiche attività svolte, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

#### 15.1 La comunicazione interna

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Compagnia e dagli Enti Strumentali a tutto il rispettivo personale con allegata copia del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

I neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la consegna dei documenti, l'integrale conoscenza dei medesimi e l'impegno ad osservare le relative prescrizioni.

Sull'intranet, è inoltre pubblicato e reso disponibile per la consultazione il Modello di organizzazione, gestione e controllo. I documenti pubblicati sono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche che intervengono nell'ambito della normativa di legge e del modello organizzativo.

#### 15.2 La formazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale della Compagnia e degli Enti Strumentali garantire a tutti i Destinatari del Modello medesimo la conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali la Compagnia e i suoi Enti Strumentali hanno inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese a un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio. Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse della Compagnia e degli Enti Strumentali, nonché verso quelle ancora da inserire.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa ed in stretto coordinamento con il Responsabile del Personale della Compagnia o con il delegato alla gestione delle Risorse Umane per gli Enti Strumentali, valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro **reiterazione**, ai controlli sull'**obbligatorietà** della partecipazione e alle **misure da adottare avverso quanti non frequentino** senza giustificato motivo.

In forza di ciò, la Compagnia e gli Enti Strumentali hanno previsto interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni del Modello e alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale.

Sono pertanto previsti interventi formativi indirizzati a tutto il personale della Compagnia e degli Enti Strumentali volti ad illustrare i seguenti argomenti:

- quadro normativo di riferimento (conseguenze derivanti all'Ente dall'eventuale commissione dei reati e illeciti Amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001, caratteristiche essenziali dei reati e funzione che il Modello svolge in tale contesto);
- Modello.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti.

Per quanto concerne i **neoassunti** ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere organizzati corsi specifici, previo accordo con il responsabile.

Periodicamente si procederà alla **reiterazione dei corsi**, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi e alle prescrizioni di cui al Modello medesimo.

#### 15.3 Informazione a fornitori, consulenti, collaboratori e partner commerciali

I fornitori, i collaboratori, i consulenti ed i partner commerciali sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte della Compagnia e degli Enti Strumentali, del presente Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 nonché alle predette norme.