



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

**Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di
Agenzia di Pollenzo S.p.A. in data 21/03/2017**

INDICE

Definizioni	3
Principi Generali.....	4
Finalità del Modello	4
Struttura del Modello	5
Destinatari del Modello	5
SEZIONE PRIMA.....	7
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	7
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	7
1.1 IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI.....	7
1.2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE.....	8
1.3 LE SANZIONI PREVISTE	9
1.4 L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	10
SEZIONE SECONDA.....	13
IL CONTENUTO DEL MODELLO Dell'agenzia di pollenzo S.p.A.....	13
1. ADOZIONE DEL MODELLO	13
1.1 L'ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'AGENZIA	13
1.2 CENNI SULLA GOVERNANCE SOCIETARIA	14
1.3 I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO	15
1.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	17
2. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
2.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
2.2 L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
2.3 LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
2.4 I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
2.5 L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
3. SISTEMA DISCIPLINARE	28
3.1 LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	28
3.2 I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	28
3.3 LE SANZIONI	29
4. DIFFUSIONE DEL MODELLO	34
5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	34

PREMESSA

DEFINIZIONI

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

- “Attività a rischio” o “Attività sensibile”: operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto.
- “D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- “Destinatari”: gli organi sociali, il management e i dipendenti della Società nonché ogni altro collaboratore interno od esterno alla Società che agisca in nome e per conto della stessa.
- “Dipendenti” e “Personale”: tutti i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (ove presenti), ivi inclusi eventuali collaboratori parasubordinati.
- “Dirigenti”: soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro inquadrato in tal modo in base al CCNL applicabile.
- “Modello”: Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.
- “Organi Sociali”: l’Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- “Processi sensibili”: trattasi dei processi le cui fasi, sottofasi o attività potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati.
- “Reato”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D. Lgs. 231/2001 e successive leggi collegate.
- “Sistema Disciplinare”: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.
- “Società” o “Agenzia”: Agenzia di Pollenzo S.p.A..
- “Soggetti apicali”: le persone di cui all’art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto.
- “Soggetti Sottoposti all’Altrui Direzione”: le persone di cui all’art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

PRINCIPI GENERALI

L'Agenzia, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati in esso indicati ed i reati della stessa specie quando siano commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, da parte di soggetti che ricoprono in essa posizioni apicali o a questi ultimi subordinati, in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

La responsabilità amministrativa dell'Ente - analoga alla responsabilità penale - sorge dalla commissione, da parte di un soggetto legato da un rapporto funzionale con l'Ente stesso, di uno dei reati specificatamente previsti dal Decreto (cosiddetti reati presupposto). La responsabilità dell'Ente è aggiuntiva, e non sostitutiva di quella della persona fisica, che resta regolata dal diritto penale comune. L'adozione e l'efficace attuazione di un Modello atto a prevenire la realizzazione di illeciti, consente quindi all'Ente di andare esente dalla medesima responsabilità.

In data 10/12/2013, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Codice Etico.

In data 10/12/2013, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

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

In data 21/03/2017, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

FINALITÀ DEL MODELLO

Con l'adozione del presente Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti e ai terzi in genere, che ogni condotta illecita, e comunque contraria a disposizione di legge, regolamenti e norme di vigilanza, è fortemente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale e anche se l'Agenzia non fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Agenzia e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati, la consapevolezza di rispettare necessariamente le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;

- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento si compone di due sezioni:

- sezione prima: descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, richiama i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
- sezione seconda: descrive il Modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società partendo dalle modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento dello stesso.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:

- il Codice Etico (Allegato 1);
- i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 (Allegato 2);
- i protocolli di decisione (Allegato 3)

DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti gli esponenti aziendali che sono coinvolti, anche di fatto, nelle attività dell'Agenzia considerate a rischio ai fini della citata normativa, nel dettaglio, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- tutti i componenti gli Organi Sociali;
- i Dirigenti;
- i Dipendenti;
- i soggetti terzi
 - collaboratori a progetto
 - stagisti
 - lavoratori interinali
 - fornitori
 - consulenti

- partner commerciali

I fornitori, i collaboratori esterni, i consulenti e gli eventuali partner commerciali sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati dall’Agenzia attraverso la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, pena – in difetto – la possibilità per l’Agenzia di recedere dal contratto o di risolverlo.

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*”.

L’istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell’ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell’interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo

Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell'interesse* dell'ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento esclusivo di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (cosiddetti Soggetti apicali);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti Sottoposti).

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

1.2 I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio. Nel corso degli anni si è assistito ad un progressivo “allargamento” dei reati e degli illeciti con riferimento ai quali si applica la normativa in esame.

Le fattispecie richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla L. 146/2006 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti famiglie di reati¹:

- reati in materia di malversazione, indebita percezione, truffa e frode in danno dello Stato, di un Ente pubblico e della Comunità Europea;²

¹ Per il dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi per singola famiglia si rimanda all'Allegato 2 “I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001”

² Si forniscono qui di seguito alcune possibili definizioni (non esaustive) di:

1. Pubblica Amministrazione

ente della Pubblica Amministrazione: qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Pubblica Amministrazione: tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici.

- reati informatici e trattamento illecito di dati;
- reati di criminalità organizzata;
- reati di concussione e corruzione;
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati societari;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati in materia di abuso di mercato, quali il reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione dei mercati;
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- reati di violazione del diritto d'autore;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati transnazionali.

1.3 LE SANZIONI PREVISTE

Il Decreto prevede a carico degli enti, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, una serie articolata di sanzioni classificabili in quattro tipologie:

2. Pubblici Ufficiali

Pubblico Ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Pubblica funzione amministrativa: funzione amministrativa:

a) disciplinata da norme di diritto pubblico (ovvero norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico) e da atti autoritativi;

b) caratterizzata da:

b. i) formazione e manifestazione della volontà della pubblica amministrazione, o

b. ii) dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Pubblici Ufficiali stranieri:

1. qualsiasi persona che esercita una funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria in un paese straniero;

2. qualsiasi persona che esercita una funzione pubblica per un paese straniero o per un ente pubblico o un'impresa pubblica di tale paese;

3. qualsiasi funzionario o agente di un'organizzazione internazionale pubblica.

3. Incaricati di Pubblico Servizio

Incaricati di Pubblico Servizio: chiunque, a qualsiasi titolo, presti un pubblico servizio.

Pubblico servizio: un'attività disciplinata da Norme di diritto pubblico, caratterizzata dalla mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi (tipici della Pubblica funzione amministrativa).

Non può mai costituire Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

- Sanzioni pecuniarie: si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, il Giudice penale stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie.
- Sanzioni interdittive: possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; 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.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare³) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
 - eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
 - messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
 - eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.
- Confisca del prezzo o del profitto del reato consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.
 - Pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. Può essere inflitta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

1.4 L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa"

³ Il D.Lgs. 9 luglio 2004 n. 197 ha inserito nel T.U.B. la nuova Sezione V-bis (Irresponsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato), che contiene un solo articolo (97-bis) che vieta l'applicazione, in via cautelare, delle sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione/revoca delle autorizzazioni e del commissariamento giudiziale ex art 15 D.Lgs. 231/2001. Stessa soluzione viene operata dal D.Lgs. 197/2004 per il T.U.F., che viene novellato con l'aggiunta di un nuovo art 60-bis (Responsabilità delle SIM, delle SGR e delle SICAV per illecito amministrativo dipendente da reato).

dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Società, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva - il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, richiede:

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

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e dell'inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

SEZIONE SECONDA

IL CONTENUTO DEL MODELLO DELL'AGENZIA DI POLLENZO S.P.A.

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 L'ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'AGENZIA

Agenzia di Pollenzo S.p.A. è una società per azioni impegnata a recuperare e restituire ad un utilizzo pubblico il complesso architettonico dell'Agencia di Pollenzo. La società possiede un capitale sociale di € 24.319.920,10, diviso in n. 4.963.249 azioni del valore nominale di € 4,90 caduna.

La società è operativa dal 1998 e, a norma dell'articolo 4 dello Statuto, *"è costituita per:*

- *l'acquisto, la vendita e la permuta di terreni, di fabbricati civili, industriali ed agricoli, di aree urbane a scopo di edificazione e di diritti immobiliari in genere;*
- *la costruzione e la ristrutturazione di immobili destinati a case di civile abitazione, all'edilizia residenziale turistica, alberghiera, commerciale ed industriale, all'attività didattica, culturale e scientifica, anche nell'ambito delle iniziative di edilizia convenzionata agevolata e convenzionata non agevolata;*
- *la vendita, anche frazionata, e la locazione degli immobili predetti, l'esecuzione di qualsiasi lavoro inerente costruzioni edilizie, scavi e demolizioni e quant'altro connesso con l'edilizia in genere;*
- *l'acquisizione di parte del compendio immobiliare dell'ex tenuta reale di Pollenzo ivi realizzando la sua ristrutturazione finalizzata sia all'insediamento di attività alberghiere ed enogastronomiche, sia all'attivazione di un'istituzione culturale ad alta vocazione didattico – educativa;*

La gestione dell'impresa spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, il quale compie le operazioni e gli atti che ritiene necessari per l'attuazione dell'oggetto sociale. La Società è dotata di una struttura organizzativa interna, la quale si avvale del supporto di società esterne/professionisti, coordinati dal Presidente, dal Vice Presidente o da altro soggetto all'uopo delegato.

L'esternalizzazione delle attività aziendali è formalizzata attraverso la stipula di idonei contratti/incarichi che prevedono:

- la durata;
- il luogo;
- la descrizione delle attività esternalizzate;
- le modalità di tariffazione dei servizi resi;

- i poteri di verifica e controllo spettanti alla Società;
- l'obbligo dell'outsourcer di operare in conformità alle leggi ed ai regolamenti vigenti;
- la facoltà per l'Agenzia di risolvere il contratto in caso di violazione da parte dell'outsourcer: (i) delle norme legislative che possano comportare sanzioni a carico del committente (ii) dell'obbligo di dare esecuzione all'attività nel rispetto dei principi contenuti del Modello ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 adottato dall'Agenzia nonché del Codice Etico della Società.

1.2 CENNI SULLA GOVERNANCE SOCIETARIA

La Società ha un sistema di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale"; è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 a 15 membri, secondo la determinazione dell'Assemblea dei Soci.

La Società ha un Collegio Sindacale composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti, nominato dall'Assemblea per un periodo di tre esercizi, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Il Collegio Sindacale svolge le funzioni previste dagli artt. 2403 e seg. del C.C., mentre quelle previste dall'art. 2409-bis C.C. (revisione legale dei conti) sono conferite a un revisore contabile o a una Società di Revisione iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

Gli amministratori durano in carica per il periodo stabilito alla loro nomina e comunque non oltre tre esercizi e sono rieleggibili. Essi scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce con cadenza almeno trimestrale, e comunque ogniqualvolta ciò sia ritenuto opportuno o necessario dal Presidente o quando ne sia fatta richiesta al Presidente stesso da almeno due amministratori o dal Collegio Sindacale, anche fuori dalla sede sociale, sia in Italia sia all'estero.

L'Assemblea degli azionisti è convocata in via ordinaria ed in via straordinaria nei casi e nei modi di legge, ed in ogni caso quella annuale ordinaria per l'approvazione del bilancio entro 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale oppure entro 180 giorni nei casi previsti dall'art. 2364, secondo comma, del codice civile.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o in sua assenza o impedimento, da chi ne fa le veci, o da altra persona all'uopo delegata dal Consiglio o, in mancanza, eletta dall'assemblea stessa.

L'Assemblea determina il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione, la retribuzione dei Sindaci e, su proposta motivata dell'organo di controllo, determina il corrispettivo spettante alla società di revisione legale per l'intera durata dell'incarico.

1.3 I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle prassi, e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti nella Società.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali, la Società ha individuato i seguenti:

- Sistema di governance
- Sistema dei poteri
- Sistema di controllo interno
- Codice Etico

1.3.1 Il sistema di governance

La struttura di governance dell'Agenzia si compone dei seguenti organi:

- Assemblea degli Azionisti.
- Collegio Sindacale.
- Consiglio di Amministrazione.
- Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo cui compete l'amministrazione dell'impresa, mentre la funzione di controllo dell'impresa è affidata al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001, è l'organo cui compete la verifica del corretto funzionamento e aggiornamento del Modello Organizzativo adottato dalla Società, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione dello stesso.

1.3.2 Il sistema dei poteri

Il sistema dei poteri dell'Agenzia, documentato attraverso i verbali del Consiglio di Amministrazione, è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza e attribuzione di ruoli e responsabilità.

Il sistema dei poteri esistente è ispirato al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della Società, nell'ambito di un sistema generale che attribuisce ad ogni soggetto poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta.

Il metodo prescelto dalla Società per attribuire al proprio interno i poteri di rappresentanza è stato quello di centralizzare i poteri in capo al Consiglio di Amministrazione. Ai sensi dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione

può delegare, nei limiti di cui all'art. 2381 c.c., proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, compreso il Presidente. Gli amministratori delegati hanno i poteri di rappresentanza correlata ai poteri gestori di cui sono investiti e la esercitano nei modi e nei limiti stabiliti nelle rispettive deleghe.

Gli organi delegati curano che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa e riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, con periodicità almeno trimestrale, in occasione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione ovvero mediante nota scritta indirizzata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla società e dalle sue controllate.

La rappresentanza legale di fronte ai terzi e in giudizio, nonché l'uso della firma sociale, sono affidati al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre che disgiuntamente tra loro a ciascuno dei Vice Presidenti e degli Amministratori Delegati, che il Consiglio di Amministrazione potrà nominare a norma dell'art. 2381 del codice civile.

1.3.3 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno dell'Agenzia è costituito dall'insieme di regolamenti e procedure che garantiscono il funzionamento della Società.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede sostanzialmente controlli di linea diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, effettuati dai responsabili ed incorporati nelle procedure aziendali.

Il sistema dei controlli interni dell'Agenzia è delineato da un articolato set documentale che permette di ripercorrere in modo organico e codificato le linee guida, le procedure, le strutture organizzative, i rischi ed i controlli presenti in azienda, recependo, oltre agli indirizzi aziendali, anche le disposizioni di legge, ivi compresi i principi dettati dal D.Lgs. 231/2001.

Ai documenti di governance tempo per tempo adottati dalla Società e che sovrintendono al funzionamento della medesima (Statuto, Codice Etico, Modello Organizzativo), si affiancano norme più strettamente operative che regolamentano i singoli processi aziendali, ovvero l'insieme delle attività interrelate svolte all'interno della società e mettono in evidenza i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti e i relativi controlli.

Più nello specifico le regole aziendali disegnano soluzioni organizzative che:

- assicurano una sufficiente separazione tra i responsabili operativi e quelli di controllo ed evitano situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- sono in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente i principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi;
- consentono la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado

di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale;

- assicurano sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- garantiscono che le anomalie riscontrate dalle unità operative o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza.

1.3.4 Il Codice Etico

Il sistema di controllo interno dell'Agenzia trova un suo fondamento principale nel Codice Etico. Nell'ottica di implementare e radicare la cultura della responsabilità sociale d'impresa, la Società ha provveduto ad adottare un Codice Etico al fine di orientare il business all'etica d'impresa. Infatti, pur richiamando i comportamenti idonei a prevenire i reati di cui al D.Lgs 231/01, tale documento ha una notevole rilevanza ai fini del Modello Organizzativo costituendo un valido strumento di prevenzione dei reati ricompresi nel decreto e un elemento complementare allo stesso.

Il Codice Etico della Società è allegato al presente Modello Organizzativo (Allegato n. 1).

1.4 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di *governance* e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 1.3, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni rilevate dalla giurisprudenza, dai pronunciamenti anche provvisori delle Autorità Giudiziarie, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria e dalla prassi delle società italiane in ordine ai modelli.

Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato l'individuazione della **mappa delle attività a rischio** ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti (cfr. infra paragrafo 1.4.1), secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati, e all'adozione di specifici **protocolli di decisione**, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 1.4.2), secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

Sono state inoltre individuate, ai sensi dell'art. 6, c. 2, lett. c) del D. Lgs. 231/01, modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi a definire le

caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza** (così come riportato nel successivo capitolo 2), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia; si è altresì delineato un **apparato sanzionatorio** (riportato nel successivo capitolo 3) avverso a tutte le violazioni al Modello, nonché le modalità di **diffusione** del Modello e di **aggiornamento** del Modello stesso.

Sono tempo per tempo effettuate le dovute verifiche e gli aggiornamenti, in concomitanza con l'introduzione di nuovi reati presupposto.

1.4.1 La Mappa delle Attività a Rischio

La mappatura delle attività a rischio ha inteso rilevare, attraverso interviste mirate ai referenti coinvolti nelle attività operative, i processi, sottoprocessi e le attività aziendali sensibili, ovvero nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio ha preso avvio dall'analisi della documentazione rilevante disponibile e, segnatamente:

- Sistema di poteri e deleghe interne.
- Regolamenti e procedure.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in un documento denominato "**Mappa delle attività a rischio 231**", che fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

In ragione dell'attività attualmente svolta, dei specifici ambiti operativi e delle strutture operative dell'Agenzia, si è ritenuto opportuno focalizzare l'attenzione sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- i reati societari (art. 25-ter);
- i reati in materia di riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- i reati in materia di terrorismo (art. 25-quater) ed i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) – anche potenzialmente transnazionali;
- induzione a non rendere dichiarazioni all'Autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- i reati ambientali (art. 25-undecies);

- gli illeciti relativi ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*).

In merito agli altri reati (e, tipicamente, quelli in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo, i reati in materia di violazione del diritto d'autore, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato), la Società ritiene che le proprie attività non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partner al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 si riportano le **aree di attività aziendali individuate come a rischio**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto. In particolare sono state identificate le seguenti aree di rischio:

1. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.
2. Approvvigionamento beni e servizi.
3. Gestione Contabilità Generale e Bilancio.
4. Gestione dei rapporti con i soci e gli altri organi sociali.
5. Gestione flussi monetari e finanziari.
6. Gestione dei contenziosi.
7. Salute e sicurezza sul lavoro.

Con riferimento a quanto sopra riportato, è opportuno infine rammentare che – per tutte le attività che vengono svolte in *outsourcing* su specifico e formale incarico dell'Agenzia – la validità dei presidi si misura, da un lato, sull'efficacia del Modello e delle specifiche procedure e protocolli adottate dalle singole società terze coinvolte, dall'altro lato, attraverso la vigilanza da parte dell'Agenzia che, nelle attività espletate dall'*outsourcer*, dette procedure vengano rispettate quanto all'ambito di applicazione direttamente riferibile all'attività dell'Agenzia.

1.4.2 I Protocolli di decisione

A seguito dell'identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha elaborato **specifici protocolli di decisione**, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) D.Lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato. Tali protocolli costituiscono parte integrante del presente documento (Allegato 3).

In particolare, per ciascuna area di rischio, è stato creato un protocollo di decisione, ispirato alla regola di rendere

documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

I principi di controllo riportati nei protocolli fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi chiari e definiti sulla base del sistema dei poteri adottato dalla Società;
- separazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- controlli specifici di quadratura, verifiche di conformità, adeguatezza;
- documentabilità e verificabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per prevenire i comportamenti illeciti.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute a rischio della realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del decreto.

I protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") interno all'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica dell'**autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:

1. è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare, anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria, che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;
2. i suoi componenti non sono direttamente coinvolti in attività gestionali che risultano oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
3. è dotato di autonomia finanziaria.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle linee guida dell'associazione di categoria nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la possibile composizione dell'OdV, la recente legislatura, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative regole di corporate governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono prescegliersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

2.2 L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La concreta costituzione dell'Organismo di Vigilanza, rimessa all'iniziativa organizzativa dell'Ente, in funzione del quadro delineato dal Decreto e avuto specifico riguardo alla struttura, all'operatività ed alle peculiarità della Società, è competenza del Consiglio di Amministrazione il quale ritiene che la soluzione che meglio si adatti all'Agenzia, rispettando i requisiti previsti dal Decreto, sia quella di conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ad un **organismo monocratico**.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per un periodo di tre anni. L'OdV dura in carica quanto il Consiglio di Amministrazione e, se cessato, svolge le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo OdV.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e permanenza verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione.

In primis, l'Organismo di Vigilanza, ai fini della valutazione del **requisito di indipendenza**, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovrà:

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- svolgere funzioni operative all'interno della Società;
- far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o di uno degli azionisti di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- risultare titolare, direttamente o indirettamente, di azioni, opzioni, quote, obbligazioni o altri strumenti di debito della Società e/o di altre società controllate/ partecipate, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo di fatto e di diritto sull'Agenzia.

Inoltre la Società ha stabilito che l'OdV deve essere in possesso dei **requisiti di professionalità e di onorabilità** di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385. In particolare, i componenti dell'Organismo non devono essere stati destinatari di sentenza di condanna (o di patteggiamento) ancorché non passata in giudicato, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva per un tempo 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;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione,

- contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
 6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231 anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
 8. per una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
 9. per le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a una comprovata grave negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, nonché – più in generale – nello svolgimento del proprio incarico, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

La revoca del mandato dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

1. in una delle situazioni contemplate nel comma 1 lett. a), b) e c) dell'art 2399 c.c.;
2. condannati con sentenza passata in giudicato (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per una delle casistiche previste nelle condizioni di ineleggibilità di cui ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 innanzi indicate.

Costituiscono altresì causa di sostanziale decadenza dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
2. l'applicazione di una misura cautelare personale.

2.3 LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la

vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- a) **vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute** da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:
- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali;
 - attivare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo;
 - predisporre il piano annuale delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del Modello;
 - effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio;
 - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello;
 - promuovere incontri con il Collegio Sindacale;
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
 - disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
 - raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
 - valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
 - segnalare tempestivamente le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
 - verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato dall'Agenzia;
- b) **vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto ovvero alle sopravvenute significative variazioni organizzative. In particolare dovrà:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle strutture competenti;
- segnalare tempestivamente, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è, infatti, di competenza dell'organo dirigente, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. A), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere liberamente a tutte le fonti di informazione e prendere visione di documenti e consultare dati che ritiene rilevanti.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Per tutti gli altri aspetti l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvede ad autoregolamentarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento.

2.4 I FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle regole societarie. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza attraverso:

- a) **Flussi informativi periodici:** informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli di decisione e trasmesse all'OdV dalle strutture aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'OdV medesimo.
- b) **Segnalazioni occasionali:** informazioni di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti da tutti i Destinatari del presente Modello, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché inerenti alla commissione di reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

In particolare, il Vertice Aziendale deve tempestivamente riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello e precisamente:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti (ove presenti) od organi societari, o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, o agli eventuali contratti con la Pubblica Amministrazione, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- le notizie relative alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta, attraverso un indirizzo e-mail. Le segnalazioni potranno essere fatte anche in forma anonima e trasmesse all'indirizzo di posta Agenzia di Pollenzo S.p.A – Organismo di Vigilanza, Piazza Vittorio Emanuele II, 13 Fraz. Pollenzo, 12042 Bra.

L'OdV valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, in

conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare interno, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto l'eventuale decisione e dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritiene necessarie.

L'OdV agisce garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, *report*, previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV, in apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni; l'OdV avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.

2.5 L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della società.

Segnatamente, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, con periodicità annuale:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- il piano delle verifiche predisposto per l'esercizio successivo.

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'OdV riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione o al Presidente, affinché provveda senza indugio a convocare il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà, a sua volta, fare richiesta – qualora lo reputi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità – di essere sentito da tale organo per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte dello stesso.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

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

3. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

3.1 LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto dell'Agenzia ad operare nel rispetto del Modello, ha pertanto istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello e dei suoi allegati.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà quindi luogo nel rispetto dell'art. 7 della L. 300/70 ("Statuto dei lavoratori") e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, dei contratti con le terze parti, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza 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. 231/2001.

3.2 I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare dell'Agenzia si rivolge a tutti i Destinatari del Modello, e precisamente:

- al personale dipendente;
- agli amministratori e ai sindaci;
- all'Organismo di Vigilanza;
- ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, inclusi i lavoratori autonomi che collaborano con l'Agenzia, i partner commerciali (imprese individuali e/o Società) e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali o di natura di libera professione (avvocati, commercialisti etc.) con l'Agenzia per lo svolgimento di qualsivoglia prestazione lavorativa, ivi compresi le agenzie per il lavoro e gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 e 29, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

3.3 LE SANZIONI

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite saranno applicate, ai sensi della normativa richiamata, 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.

Le sanzioni saranno comminate 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 dall'Agenzia in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati (o illeciti amministrativi) che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare. Pertanto, qualora l'OdV rilevi nel corso delle sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello e dei suoi allegati, lo stesso dovrà dare impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico del dipendente.

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

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

Tra i comportamenti passibili di sanzioni disciplinari, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si annoverano, in ordine di intensità:

1. Le condotte/omissioni che non costituiscono Reato:

- la realizzazione di condotte non conformi alle regole comportamentali previste dal Modello e/o dai Protocolli 231 ivi previsti;
- l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Modello e/o dai Protocolli 231 ivi previsti;
- la realizzazione di condotte non conformi ai principi fondanti il Codice Etico;
- l'omissione di azioni o di comportamenti prescritti dal Codice Etico.

2. Le condotte/omissioni che espongono la società al rischio di sanzioni per la commissione/il tentativo di commissione di un Reato:

- la semplice esposizione della Società a situazioni oggettivamente a rischio di commissione di Reato;

- l'inequivocabile realizzazione di condotte/omissioni dirette a compiere un Reato;
 - la realizzazione di condotte/omissioni tali da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.
3. L'omessa vigilanza da parte dei Soggetti apicali sulle condotte poste in essere dai Sottoposti, in violazione del Modello e/o del Codice Etico).

3.3.1 Misure nei confronti del personale dipendente

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

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

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

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

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza – nel pieno rispetto comunque di quanto contemplato a riguardo nei contratti di lavoro, a tutela dei diritti del lavoratore – da parte del personale dipendente non dirigente del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

a) Rimprovero verbale

Si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato.

b) Rimprovero scritto

Si applica in caso di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave. A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il rimprovero scritto il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure, oppure che violi colposamente le norme procedurali previste dal Modello o commetta per negligenza errori procedurali aventi rilevanza esterna, o che ritardi la comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

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

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

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

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

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

Costituiscono motivazioni rilevanti:

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

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

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso. Il licenziamento disciplinare per giusta causa è da intendersi espressamente come necessario in tutti gli eventi, direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese ed in ogni caso in presenza di violazioni ai principi etici di comportamento poste in essere con dolo.

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

Nell'applicare le presenti norme disciplinari, la Società rispetterà tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, ed in particolare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori.

3.3.2 Misure nei confronti di amministratori e sindaci

In caso di accertata violazione da parte di uno o più amministratori ovvero da parte dei sindaci, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli art. 2406 e 2407 c.c. ed in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, ovvero in caso di inerzia dello stesso Consiglio, il Presidente del Collegio Sindacale convocherà l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti rispettivamente degli

amministratori e dei sindaci ai sensi dell'art. 2393 c.c.

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

3.3.3 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

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

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

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

3.3.4 Misure nei confronti dei collaboratori, fornitori, consulenti, partner commerciali e di altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che, in contrasto con la legge, con il presente Modello ed il Codice Etico, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi commerciali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'adeguata diffusione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale da parte del Presidente ai membri degli organi sociali e a tutti i Destinatari, circa l'adozione del presente Modello e del Codice Etico;
- la consegna di una copia cartacea in versione integrale del Modello e del Codice Etico ai componenti degli organi sociali al momento dell'accettazione della carica loro conferita, con sottoscrizione di una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Ai soggetti "esterni" (fornitori, consulenti, professionisti, partner, ecc.) saranno fornite apposite informative sugli impegni deontologici e sui principi etici adottati dall'Agenzia di Pollenzo, in conformità al presente Modello ed al vigente Codice Etico.

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega al Presidente e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.