

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

Rev.	Oggetto	Approvazione	Data
00	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01	CdA	
01	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 – Aggiornamento catalogo reati, introduzione regolamento whistleblowing		

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. I DESTINATARI DEL MODELLO	6
2. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	6
3. IL MODELLO ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	7
4. ATTIVITÀ AZIENDALI A RISCHIO REATO	8
5. PROTOCOLLI DI CONTROLLO	9
6. CODICE ETICO	10
7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE	10
8. RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI	11
9. ORGANISMO DI VIGILANZA	12
9.1 Composizione e nomina del presidente e dei componenti	12
9.2 Requisiti di professionalità e di onorabilità	13
9.3 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità	14
9.4 Durata in carica e sostituzione dei membri	14
9.5 Obblighi di diligenza e riservatezza	16
9.6 Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza	16
9.7 Responsabilità	17
9.8 Dotazione finanziaria dell'Organismo di Vigilanza	17
9.9 Obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza	17
9.10 Rendicontazione e comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza	19
10. SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI- "WHISTLEBLOWING"	20
11. SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI	21
11.1 Sanzioni per Dipendenti	21
11.2 Misure nei confronti dei Dirigenti	22
11.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	22
11.4 Misure nei confronti dei soggetti terzi	22
12. CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUATAMENTO DEL MODELLO	23
12.1 Verifiche e controlli sul Modello	23
12.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello	23
13. DEFINIZIONI	24

ALLEGATI:

- **ALLEGATO 1: REATI EX D.LGS. 231/2001**
- **ALLEGATO 2: CODICE ETICO**
- **ALLEGATO 3: REGOLAMENTO DISCIPLINARE**
- **ALLEGATO 4: MANUALE DEI PROTOCOLLI**
- **ALLEGATO 5: REGOLAMENTO WHISTLEBLOWING**

PREMESSA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto per la prima volta in Italia una peculiare forma di responsabilità degli enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si cumula a quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito e sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, ovvero quando il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi (oltre alla confisca ed alla pubblicazione della sentenza).

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25). Il novero dei reati è stato successivamente ampliato, sino a ricomprendere, a titolo esemplificativo, i reati societari, reati di abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato, i reati transnazionali, etc.

Per una più ampia ed esaustiva trattazione dei reati previsti dal Decreto si rinvia all'**Allegato 1 "I reati ex D.Lgs. 231/2001"**.

La sanzione della persona giuridica postula innanzitutto un presupposto oggettivo, consistente nella circostanza che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione dalle persone che agiscono al suo interno (art. 5 Decreto).

La Relazione governativa al Decreto spiega il significato dei due termini che indicano le diverse modalità di imputazione:

- l'interesse è da valutarsi ex ante e risulta idoneo a coprire tutte le condotte che hanno quale obiettivo quello di far ottenere alla Società un profitto (ancorché non ottenuto nei fatti), non necessariamente economico;
- il vantaggio è, invece, da considerare ex post e rende imputabili alla Società tutti quegli illeciti che, sebbene determinati da motivazioni personali dell'autore, ridondano comunque a beneficio della Società stessa.

Ne consegue che l'ente non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo delle persone fisiche agenti o di soggetti terzi (art. 5, comma 2, del Decreto). In tal caso, anche se l'illecito ha oggettivamente prodotto un vantaggio per la persona giuridica, questa è esonerata da ogni imputazione.

Connotata la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'Ente non venga chiamato a rispondere dell'illecito nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un "Organismo di Vigilanza dell'Ente" con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del predetto Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello, ai fini esimenti, deve rispondere ai seguenti requisiti:

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

In ipotesi di reato commesso dai c.d. "soggetti apicali", l'Ente non risponde se prova che:

- (i) 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;

(ii) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

(iii) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza in ordine ai modelli;

(iv) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali stessi. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia; tale previsione non garantisce l'efficacia esimente dei modelli che non può prescindere da una analisi ad hoc dell'operatività aziendale.

L'aggiornamento del Modello consegue da modifiche normative che hanno esteso l'applicazione dei reati previsti dal Decreto 231 e hanno previsto l'introduzione di misure a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, nonché da cambiamenti strettamente connessi con la Società

1. I DESTINATARI DEL MODELLO

In linea con le disposizioni del Decreto, il presente documento è rivolto ai soggetti che operano per la Società, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa, che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una unità organizzativa della Società medesima dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- sono comunque delegati dai soggetti sopra evidenziati ad agire in nome/ per conto/ nell'interesse della Società.

In particolare, tenendo conto di quanto sopra riportato, i destinatari del Modello sono:

- gli Amministratori;
- il Sindaco Unico;
- la Direzione Generale;
- i Dipendenti;
- i Soggetti terzi, in particolare: Outsourcer, Fornitori e partners in genere.

2. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente.

Sebbene l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione e all'attuazione del presente Modello e provvedere nel tempo al relativo aggiornamento.

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, le attività che il Consiglio di Amministrazione ritiene qualificanti il Modello sono di seguito elencate:

- formalizzazione e diffusione all'interno della propria organizzazione dei principi etici sulla base dei quali la Società esercita la propria attività;
- analisi dei processi aziendali e declinazione delle attività sensibili "a rischio reato", ovvero sia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- mappatura specifica ed esaustiva dei rischi derivanti dalle occasioni di coinvolgimento di strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;

- definizione di specifici e concreti protocolli in essere con riferimento alle attività aziendali "a rischio reato" e individuazione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;
- definizione dell'informativa da fornire ai soggetti terzi con cui la Società entri in contatto;
- definizione delle modalità di formazione e sensibilizzazione del personale;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza, indipendenza e continuità di azione ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello nonché individuazione delle strutture operative in grado di supportarne l'azione;
- definizione dei flussi informativi da/ per l'Organismo di Vigilanza.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dagli Amministratori all'Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto.

3. IL MODELLO ED IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

L'adozione del presente Modello avviene nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati e i relativi risvolti di reputazione ed economici.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) per la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consentono di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni normative, in sanzioni sul piano disciplinare e, qualora tale violazione si configurasse come illecito ai sensi del D.Lgs. 231/01, in sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;

- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

I paragrafi che seguono contengono la dettagliata illustrazione dei fattori qualificanti il Modello ritenuti ineludibili ai fini della efficace implementazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

4. ATTIVITÀ AZIENDALI A RISCHIO REATO

L'identificazione delle attività a rischio reato risponde all'esigenza sia di costruire protocolli di controllo concretamente idonei ad impedire la commissione dei reati sia di assicurare agli apicali e a dipendenti chiamati ad operare in contesti in cui potrebbero essere commessi reati, un'esatta percezione dei rischi relativi.

L'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati presuppone un'analisi approfondita della realtà aziendale a tutti i livelli della struttura organizzativa. Al fine di determinare le aree che risultano potenzialmente interessate da casistiche di reato ed individuare i reati che possono essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività tipiche della Società nonché le loro modalità di commissione, sono stati analizzati, con il coinvolgimento dei Responsabili degli Uffici, i processi aziendali.

Questa analisi ha consentito di individuare in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono generarsi fattori di rischio; quali siano, dunque, i momenti della vita dell'ente che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati. Solo una analisi specifica e dettagliata ha permesso di ottenere un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi.

Al fine dell'individuazione delle attività "a rischio reato", assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

L'identificazione delle attività a rischio, raccolta nell'Allegato 4 "MANUALE DEI PROTOCOLLI" si basa, in particolare, su:

- Identificazione, all'interno dei processi aziendali, delle attività a rischio reato;

- identificazione dei soggetti coinvolti e delle figure responsabili che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle "attività sensibili";
- l'individuazione per ogni attività di eventuali procedure di sistema esistenti e l'individuazione del "pericolo conseguente" inteso come ipotetica modalità di realizzazione della condotta illecita;
- l'individuazione del rischio per ogni attività. Il calcolo del rischio deriva dalla frequenza di svolgimento e dai seguenti principi di controllo:
 - lo stato di formalizzazione di una procedura
 - l'assegnazione di ruoli e responsabilità
 - la segregazione dei compiti,
 - la tracciabilità dell'attività svolta/ valore del rispetto delle norme cogenti
 - l'evidenza dei controlli effettuati

tenendo anche conto dell'impatto sulla Società.

5. PROTOCOLLI DI CONTROLLO

L'identificazione delle attività aziendali "a rischio reato" ex D.Lgs. 231/01 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, in particolar modo in quelli "sensibili" alla possibilità di una condotta delittuosa e devono seguire regole comportamentali, che costituiscono parte integrante del Codice Etico, e regole operative, presenti nella regolamentazione interna; i presidi sono riepilogati nei protocolli di controllo riportati nell'Allegato 4 "Manuale dei Protocolli"

Per ciascun rischio reato sono previste:

- regole comportamentali idonee ad indirizzare l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- regole operative che si ispirano ai fattori qualificanti del sistema dei controlli interni quali:
 - la "proceduralizzazione" delle attività aziendali a rischio reato mediante la definizione di procedure scritte atte a disciplinare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime e a garantire l'"oggettivazione" dei processi decisionali;
 - la chiara e formalizzata assegnazione di compiti e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio dei poteri delegati e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;

- la segregazione di funzioni incompatibili attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- la previsione di specifiche attività di controllo e supervisione di tipo gerarchico - funzionale;
- il principio della tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso supporti adeguati che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- l'esistenza di adeguati flussi di reporting;
- l'esistenza di procedure informatiche di supporto alle attività sensibili accessibili dalle funzioni aziendali coerentemente alle mansioni svolte secondo adeguati standard di sicurezza logica che garantiscano un'adeguata protezione/ accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.

6. CODICE ETICO

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/01 costituisce un elemento essenziale dell'ambiente di controllo preventivo. Tali principi vengono espressi nel Codice Etico definito da EVRAZ PALINI E BERTOLI, per il quale si rimanda all'Allegato 2 "Codice Etico".

In termini generali tale documento contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di tutti gli "stakeholders" (soggetti che prestano attività lavorativa presso la Società, fornitori, collaboratori esterni, Pubbliche Amministrazioni, ecc). Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia da parte dei dipendenti già presenti in azienda e da inserire sia da parte degli altri destinatari, circa il contenuto del Decreto, del Modello e degli obblighi derivanti dai medesimi. In particolare, la Direzione Generale provvede alla comunicazione dei suddetti contenuti e dei relativi obblighi alla struttura organizzativa.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/ informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono alla specifica informativa all'atto

dell'assunzione e alle ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale: l'adozione del presente documento e ogni successivo aggiornamento sono comunicati a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, contenente tra l'altro il "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001", con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. I Dipendenti e gli "Apicali" dovranno documentare la presa visione attraverso gli strumenti che la Società metterà loro a disposizione;
- un'attività di formazione mirata sui contenuti del Decreto, sull'adozione del Modello Organizzativo e dei successivi aggiornamenti nonché sui comportamenti da tenere nelle attività sensibili ai rischi reato.

Compito dell'Organismo di Vigilanza della Società è vigilare sull'effettiva erogazione dell'informazione e della formazione nel rispetto dei criteri sopra definiti

8. RAPPORTI CON SOGGETTI TERZI

La Società, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

In linea di principio, tali soggetti sono inclusi nel Modello se e in quanto sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (ex art. 5, co. 1 lettera b del Decreto).

Con riferimento alla gestione dei rapporti con fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti terzi esterni, la Società informa gli stessi di aver adottato il Modello e il Codice Etico.

In particolare, nell'ambito di tale informativa, la Società invita il fornitore a:

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

La Società raccomanda, inoltre, alle funzioni responsabili della formalizzazione dei contratti con soggetti terzi di inserire nei rispettivi testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare le conseguenze del mancato rispetto del D. Lgs 231/01.

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 Composizione e nomina del presidente e dei componenti

Il Decreto 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un "Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b).

L'affidamento di detti compiti all'Organismo ed ovviamente il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Da quanto sopra premesso, si rileva l'importanza del ruolo dell'Organismo, nonché la complessità e l'onerosità dei compiti che esso deve svolgere.

La genericità del concetto di "Organismo dell'ente" riportato dall'art 6, comma 1 del Decreto giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici, con l'obiettivo primario di garantire l'efficacia e l'effettività dell'azione di controllo.

Per una corretta configurazione dell'Organismo è necessario, valutare attentamente i compiti ad esso espressamente conferiti dalla legge, nonché i requisiti che esso deve avere per poter svolgere in maniera adeguata i propri compiti.

Gli amministratori provvedono alla nomina dell'Organismo di Vigilanza e del suo Presidente, il quale ha il compito di provvedere all'espletamento delle formalità concernenti la convocazione, la fissazione degli argomenti da trattare e lo svolgimento delle riunioni collegiali.

Al riguardo è forte convincimento degli amministratori che, ai fini della scelta dall'Organismo di Vigilanza, sia opportuno valutare i seguenti elementi che devono caratterizzarne la composizione:

- autonomia ed indipendenza intesi come:
 - possedere autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - non svolgere compiti operativi;
 - avere una collocazione in posizione di diretto riferimento agli amministratori;
- professionalità intesa come:
 - possedere adeguate competenze specialistiche, sia in tema di *compliance* 231, sia rispetto alle specifiche aree/funzioni dell'ente maggiormente esposte al rischio reati;

- essere dotato di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi di ausili settoriali specializzati;
- continuità di azione da realizzarsi attraverso il supporto di una struttura dedicata.

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

Avuto riguardo quanto sopra riportato e considerata la struttura organizzativa della Società, il Consiglio di Amministrazione stabilisce che l'Organismo di Vigilanza della Società debba essere un organo collegiale, composto da tre membri.

Tale scelta, coerente alle dimensioni organizzative della Società rafforza le regole di corporate governance aziendale e al contempo garantisce all'Organismo di Vigilanza la presenza di autonomi poteri d'iniziativa e controllo e di professionalità.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo può avvalersi sia dell'ausilio di altre funzioni interne che di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Avuto riguardo alle specifiche funzioni di Organismo di Vigilanza, si ribadisce che è rimessa agli amministratori la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo in termini di composizione e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consigliare, le modifiche e/ o integrazioni ritenute necessarie.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi.

9.2 Requisiti di professionalità e di onorabilità

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale atto a pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

E' necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza siano dotati delle seguenti:

- a) Competenze:
 - conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
 - conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;

- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività di controllo interno;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

b) Caratteristiche personali:

- un profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

I requisiti professionali e personali di cui sopra devono essere periodicamente verificati dagli amministratori, mediante valutazione del Curriculum Vitae di ciascun membro e della condotta durante la posizione ricoperta, per garantirne la sussistenza per l'intera durata dell'incarico conferito.

9.3 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità

Affinché l'Organismo possa adeguatamente ed efficacemente adempiere ai propri compiti, è necessario che ne sia garantita l'autonomia, l'indipendenza e la professionalità.

A tale scopo, i componenti dell'Organismo non dovranno avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né dovranno essere coinvolti in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi, fatto salvo il pagamento di un eventuale compenso da parte della Società.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano riportato una condannadefinitiva per uno dei reati previsti dal Decreto.

Ove il Presidente o un componente dell'Organismo incorrano in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, gli amministratori, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabiliscono un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, gli amministratori devono revocare il mandato.

9.4 Durata in carica e sostituzione dei membri

La permanenza in carica dei componenti ha durata triennale. Il mandato è rinnovabile.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato nei casi di sopravvenuta ineleggibilità ed incompatibilità previsti dal precedente paragrafo o per giusta causa, e mediante un'apposita delibera degli amministratori.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- inosservanze gravi delle disposizioni aziendali;
- mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a due riunioni consecutive dell'Organismo;

- interdizione o inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza non idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- attribuzione ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- il venir meno dei requisiti di onorabilità e professionalità di cui al paragrafo 9.2;
- un grave inadempimento dei doveri propri dei componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, di primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna anche non definitiva, a carico dei componenti dell'Organismo per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'Organismo, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero
- l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, gli amministratori provvederanno contestualmente alla revoca, o comunque senza ritardo, a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Qualora, invece, la revoca venga esercitata, sempre per giusta causa, nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, gli amministratori provvederanno a nominare, contestualmente, un nuovo Organismo, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, gli amministratori, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potranno altresì disporre, sentito il Sindaco Unico, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi membri e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad interim. La rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo può essere esercitata in qualsiasi momento (mediante preavviso di almeno 3 mesi), previa motivata comunicazione agli amministratori per iscritto, con copia conoscenza agli altri componenti ed al Sindaco Unico.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, gli amministratori provvedono a deliberare, senza ritardo, la nomina del sostituto.

9.5 Obblighi di diligenza e riservatezza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso. Assicurano, inoltre, la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello e dei suoi elementi costitutivi, e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 D.lgs. 231/01.

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

L'inosservanza dei suddetti obblighi da parte di un membro deve essere tempestivamente comunicata dall'altro membro dell'Organismo agli amministratori per le opportune deliberazioni.

9.6 Attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Con l'adozione del presente Modello e con la conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza a quest'ultimo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e sul relativo aggiornamento.

All'Organismo di Vigilanza è affidato in particolar modo il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, delle Società di Service e degli altri soggetti terzi, attivando ove opportuno il processo sanzionatorio;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/ o normative, nonché al verificarsi di violazioni significative e/ o ripetute del Modello medesimo.

Ai fini dello svolgimento delle proprie attività, all'Organismo sono attribuiti i seguenti poteri:

- accedere liberamente ad ogni informazione, documentazione e/o dato, ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001, presso qualsiasi unità organizzativa della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo; promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al Sistema disciplinare interno;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

9.7 Responsabilità

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

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

Agli eventuali comportamenti negligenti e/o imperizie da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello, si applicano le sanzioni previste dal successivo paragrafo 11 "*Sistema disciplinare e responsabilità contrattuali*".

9.8 Dotazione finanziaria dell'Organismo di Vigilanza

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

L'Organismo è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.

Gli amministratori della Società provvedono ad attribuire all'Organismo una dotazione finanziaria annuale, nella misura individuata dallo stesso, che potrà essere impiegata per le spese che l'OdV dovesse eventualmente sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

9.9 Obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza

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

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/ dati/ notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/ o da questi richieste alle singole strutture della Società; allo scopo, le funzioni riferiscono all'Organismo di Vigilanza riguardo all'attività svolta ed ai risultati raggiunti;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi, ed attinente l'attuazione e/ o la violazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/ o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

In merito alle segnalazioni e alle comunicazioni che le strutture operative devono effettuare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si rimanda alla Parte Speciale del Modello o, se del caso, ad una specifica delibera del medesimo Organismo che viene adottata in materia di flussi di reporting..

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

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

Ogni informazione, segnalazione, report previsto nel presente documento è custodito per un periodo di 10 anni in un apposito archivio (informatico e/ o cartaceo) predisposto a cura dell'Organismo di Vigilanza, ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

9.10 Rendicontazione e comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo trasmette annualmente, per l'approvazione, agli amministratori il piano nel quale sono definite e programmate le attività di verifica e controllo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce annualmente agli amministratori della Società, presentando una relazione contenente la valutazione di sintesi circa l'adeguatezza del proprio Modello. Tale relazione, inviata in copia al Sindaco Unico della Società, di norma indica le attività svolte (aggiornamento Modello, verifiche della corretta attuazione, formazione erogata, ecc) e i relativi risultati.

L'Organismo, inoltre, può rivolgere comunicazioni e richiedere chiarimenti al Sindaco Unico e alla Società di Revisione in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

**10.SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI-
"WHISTLEBLOWING"**

In conformità alle disposizioni di cui alla L. 30 novembre 2017, n. 179 - *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato* - la Società si dota di un sistema interno di segnalazione delle violazioni, al fine contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'Ente, nell'interesse dei Destinatari stessi del Modello.

La normativa pone infatti a carico dei vertici degli enti o di soggetti da loro vigilati o di coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con l'ente, l'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate:

- di illeciti che ritengano altamente probabile si siano verificati, rilevanti ai sensi del Decreto;
- violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del modello, così come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b) art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001.

Rientrano pertanto nella suddetta definizione i Destinatari del Modello, così come definiti al precedente paragrafo 1.

Viene individuato nell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 il soggetto deputato alle attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni, in particolare con il compito di:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- riferire direttamente e senza indugio agli amministratori e al Sindaco Unico le informazioni oggetto di segnalazione ove rilevanti;
- prevedere nell'ambito della propria relazione annuale agli amministratori, indicazioni sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione in parola, per le risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute.

E' demandata alla adozione e ai contenuti di uno specifico Regolamento, destinato a rappresentare parte integrante del Modello D.Lgs. 231/2001, l'individuazione delle modalità, contenuti, procedure di segnalazione, nonché degli obblighi di riservatezza e tutela del segnalante, in termini di tutela dell'anonimato, divieto di discriminazione e ritorsione, protezione dei dati.

11. SISTEMA DISCIPLINARE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALI

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta ed operative definite al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello, rende effettivo il Modello stesso ed ha lo scopo di garantire l'efficacia dell'azione di vigilanza dell'Organismo.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) e dell'art. 7, comma 4 lettera b) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della qualifica di esimente rispetto alla diligenza organizzativa della Società.

Tale sistema disciplinare (inteso anche come azione di responsabilità ai sensi del Codice Civile), di cui si rimanda all'Allegato 3 "*Regolamento Disciplinare*", si rivolge ai soggetti apicali, ai dipendenti, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate "sanzioni" di carattere disciplinare e di carattere contrattuale/ negoziale.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni prescinde, in linea di principio, dallo svolgimento e dall'esito dell'eventuale procedimento innanzi al Giudice del Lavoro e/ o avviato dall'autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

11.1 Sanzioni per Dipendenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto prevede che il sistema disciplinare rispetti i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il sistema disciplinare correntemente applicato dalla Società (si veda Allegato 3 "*Regolamento Disciplinare*"), in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, appare munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza, con riferimento, in particolare, al principio secondo il quale, con esplicito riferimento alle previsioni del Decreto e quindi del Modello, si sancisce che "i lavoratori/lavoratrici che incorrono in violazione degli obblighi ivi previsti sono soggetti a sanzioni disciplinari – oggettivamente e soggettivamente correlate alla gravità dell'infrazione – ai sensi delle norme di legge e contrattuali e del Codice Etico adottato dalla Società".

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che, per quanto ovvio, esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro, seguendo l'iter interno.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

11.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratori con qualifica di dirigente.

Nel caso in cui il comportamento del dirigente rientri nei casi in precedenza indicati, gli amministratori, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, procederanno ad un'ideonea istruttoria mirata a valutare l'opportunità di procedere all'irrogazione di eventuali sanzioni in conformità con quanto stabilito dal CCNL Dirigenti.

11.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice di Etico da parte degli Amministratori e/o dei Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informerà gli amministratori ed il Sindaco Unico, i quali provvederanno a valutare le eventuali iniziative da assumere, attivando, se del caso, le relative azioni di responsabilità.

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

11.4 Misure nei confronti dei soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente da parte di fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti terzi con cui la Società possa entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come anche nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

12.CRITERI DI VERIFICA, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

12.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza redige un programma attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo.

I risultati delle attività di verifica sui rischi ex D. Lgs 231/01, vengono annualmente consolidati al fine di aggiornare la valutazione complessiva di adeguatezza del Modello.

12.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Il Modello – in quanto strumento organizzativo della vita della Società – deve qualificarsi per la sua concreta e specifica efficacia e dinamicità; deve scaturire da una visione realistica (rappresentare la concreta ed effettiva realtà aziendale/ di processo) ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico/ formale.

Il Modello, peraltro, potrà avere efficacia "esimente" solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà dunque seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce.

In particolare il Modello deve essere in ogni momento:

- allineato all'evoluzione del contesto normativo – qualora questa richieda un'estensione del campo di applicazione del D.Lgs 231/01 sulla responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- allineato all'evoluzione del contesto organizzativo – qualora la nuova operatività preveda attività potenzialmente soggette ai rischi reato, i cui controlli devono essere valutati affinché possano prevenire il verificarsi dei reati della specie;
- riadeguato al verificarsi di significative e/o ripetute violazioni ovvero sulla base delle risultanze dei controlli.

L'Organismo di Vigilanza vigila sul costante aggiornamento del Modello (e dei "protocolli"). A tal fine segnala agli amministratori l'esigenza di eventuali aggiornamenti del Modello che si rendono di volta in volta necessari. L'Organismo di Vigilanza provvede, senza indugio, a verificare l'adozione delle modifiche del Modello e la relativa divulgazione dei contenuti all'interno della Società e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa. Quanto precede fermo restando il generale dovere diretto in capo alle funzioni e ai responsabili gerarchici di prevedere ed eseguire tutti i controlli necessari

per garantire il buon esito dei processi ed il rispetto delle norme, anche con riferimento agli aspetti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

13.DEFINIZIONI

Aree a rischio	tutte quelle aree in cui opera la Società ed in cui può delinearsi in termini effettivi e concreti il rischio di commissione dei reati in predicato nel D.Lgs. 231/2001
Codice etico	definisce l'insieme dei principi di condotta che rispecchiano particolari criteri di adeguatezza, coerenza, opportunità e correttezza in riferimento al contesto culturale, sociale e professionale in cui opera la Società.
Collaboratori esterni	comprendono i consulenti, i partner ed i fornitori
Consulente	soggetto che agisce per conto e su incarico di EVRAZ PALINI E BERTOLI in funzione di un contratto o di un mandato e comunque di qualsiasi altro rapporto di collaborazione professionale
Destinatari	tutti i dipendenti di EVRAZ PALINI E BERTOLI ed i collaboratori esterni
Dipendenti	soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con EVRAZ PALINI E BERTOLI
DLGS 231/2001	il Decreto Legislativo 231 del 08.06.2001 incluse tutte le successive modifiche e disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità
Fornitori	soggetti che forniscono beni e servizi non professionali per la Società e che non rientrano nella definizione di partner
Esponenti aziendali	amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti, quadri e dipendenti di EVRAZ PALINI E BERTOLI
Incaricato di pubblico servizio (art. 358 del C.P.)	colui il quale, a qualunque titolo, svolge un pubblico servizio. Per pubblico servizio è da intendersi un'attività disciplinata allo stesso modo della pubblica funzione, ma per l'incaricato non è previsto l'esercizio di poteri autoritativi o certificativi
Linee Guida	Linee Guida definite da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate in data 7 marzo 2002 ed aggiornate nel mese di Marzo 2014 .
Modello Organizzativo	insieme delle procedure e degli strumenti che la Società ha adottato nella propria organizzazione aziendale, ragionevolmente idonei ad assicurare la prevenzione dei reati di cui al DLGS 231/2001
Organismo di vigilanza ("O.d.V.")	Organismo interno preposto al controllo ed alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello oltre che del suo aggiornamento

Partner	controparti contrattuali con cui la Società giunga a definire una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente definita e regolata
Procedura o Protocollo	documento di attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione. Può sancire regole e principi di carattere generale (norme di comportamento, sanzioni disciplinari, principi di controllo interno, formazione del Personale) oppure riguardare specifiche aree a rischio (descrizione del processo, reati potenziali associabili, elementi di controllo applicabili, regole specifiche di comportamento, flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza)
Pubblica amministrazione	l'intera pubblica amministrazione inclusi i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio
Pubblico ufficiale (art. 357 del C.P.)	il soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione della volontà della P.A. per mezzo di poteri autoritativi o certificativi
Reato	gli specifici reati a cui si applica la disciplina introdotta dal DLGS nr. 231/2001 sulle responsabilità amministrative delle società e degli enti
Rischio	potenziale effetto negativo su un bene che può derivare da determinati processi in corso o da determinati eventi futuri.
Sistema Disciplinare	sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione
Soggetti in Posizione Apicale	le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, a prescindere dalla qualifica contrattuale. (si veda anche art. 5 - lettere a) e b) del DLGS 231/2001)
Soggetti Sottoposti	le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto