

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,  
GESTIONE E CONTROLLO DI  
MARZOTTO SIM S.P.A.**

*Decreto legislativo n. 231-2001*

**PARTE GENERALE**

**Edizione anno 2021**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione**

**in data 12 Febbraio 2021**

## INDICE

### Sommario

<b>DEFINIZIONI</b> .....	<b>4</b>
<b>INTRODUZIONE AL D.LGS. 231/2001</b> .....	<b>8</b>
<b>A. Decreto Legislativo n.231, 8 giugno del 2001</b> .....	8
<b>B. Struttura del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</b> .....	9
<b>CAPITOLO 1 – DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO</b> .....	<b>12</b>
<b>1.1 Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche</b> .....	12
<b>a. Criteri di imputazione della responsabilità</b> .....	12
<b>b. Presupposti del regime di responsabilità degli enti</b> .....	13
<b>c. Interesse o vantaggio</b> .....	13
<b>d. I criteri di imputazione sul piano soggettivo</b> .....	14
<b>e. Autori del reato</b> .....	14
<b>f. Reati commessi all'estero</b> .....	14
<b>1.2 Apparato sanzionatorio</b> .....	15
<b>1.3 Elenco dei reati d.lgs.231/01</b> .....	17
<b>1.4 Adozione del Modello di organizzazione e gestione</b> .....	19
<b>a. Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità dell'Ente</b> .....	19
<b>1.5 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria</b> .....	22
<b>1.6 Evoluzione della giurisprudenza e della dottrina</b> .....	24
<b>CAPITOLO 2 : IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MARZOTTO SIM S.p.A.</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1 MARZOTTO SIM S.p.A.</b> .....	25
<b>2.2 Modello 231 e Governance in MARZOTTO SIM S.p.A.</b> .....	26
<b>2.3 Finalità del Modello Organizzativo</b> .....	28
<b>2.4 Metodologia seguita per la realizzazione del Modello</b> .....	31
<b>2.5 Risk Assessment</b> .....	34
<b>CAPITOLO 3 : ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>36</b>
<b>3.1 Organismo di vigilanza</b> .....	36
<b>3.2 Nomina dell'OdV da parte della Società</b> .....	38
<b>3.3 Cause di ineleggibilità</b> .....	39
<b>3.4 Funzioni e poteri</b> .....	40
<b>3.5 Informative all'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing</b> .....	42
<b>3.6 Flussi informativi dell'OdV verso gli Organi Sociali</b> .....	44
<b>3.7 Piano delle verifiche dell'OdV</b> .....	45
<b>3.8 Regole di convocazione e funzionamento</b> .....	46
<b>A. Libro verbale delle riunioni dell' OdV</b> .....	46
<b>B. Casi di interesse di un componente dell'OdV</b> .....	46
<b>CAPITOLO 4: FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>47</b>
<b>4.1 Formazione e diffusione del modello</b> .....	47
<b>CAPITOLO 5: SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>49</b>
<b>5.1 Funzione del sistema disciplinare</b> .....	49
<b>5.2 Violazione del Modello</b> .....	50

<b>5.3 Grado di violazione</b> .....	50
<b>5.4 Misure nei confronti dei Dipendenti</b> .....	51
<b>5.5 Misure nei confronti dei dirigenti</b> .....	52
<b>5.6 Misure nei confronti degli Amministratori</b> .....	52
<b>5.7 Misure nei confronti di collaboratori e consulenti</b> .....	52
<b>5.8 Misure nei confronti dei Sindaci</b> .....	53
<b>5.9 Sistema Disciplinare</b> .....	53
<b>PARTE SPECIALE</b> .....	54
<b>CAPITOLO 6 - PARTI SPECIALI</b> .....	<b>55</b>

LPR BOZZA

## DEFINIZIONI

<ul style="list-style-type: none"><li>■ <u>"Apicale" o "soggetto in posizione apicale"</u>: persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persona fisica che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ <u>"Attività a rischio di reato" o Attività sensibile"</u>: il processo, l'operazione, ovvero l'insieme di operazioni ed atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ <u>Collaboratori</u>: coloro che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ <u>"Cliente"</u>: ciascuna persona fisica o giuridica che instaura un rapporto giuridico con la Società. In particolare un utilizzatore di un prodotto o di un servizio della Società, ivi comprese le controparti qualificate.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ <u>"Confisca"</u>: misura di sicurezza patrimoniale diretta alla definitiva sottrazione di cose specificatamente attinenti alla commissione di un reato ed in particolare di cose che sono servite o che sono state destinate a commettere il reato, ovvero che ne costituiscono il prodotto o il profitto.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ <u>"Consulenti"</u>: coloro che agiscono per conto e/o in nome della Società sulla base di un incarico o di altro rapporto di collaborazione (Compresi gli <i>outsourcers</i> ai quali sono assegnati compiti specifici).</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ <u>"Datore di Lavoro"</u>: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ <u>"Decreto Legislativo numero 231/2001 o D.Lgs.231/01"</u>: decreto legislativo 8 giugno 2001, numero 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 in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ <u>"Dipendenti" e "Personale"</u>: i soggetti che hanno con la Società un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ <u>"Destinatari"</u>: i soggetti a cui si applicano le disposizioni del Modello: Dipendenti,</li></ul>

Dirigenti, gli Organi Sociali, le Società di Service, i Consulenti e i Partner della Società; altri soggetti con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.

■ "Incaricati di un Pubblico servizio": ai sensi dell'art. 358 c.p., "Sono incaricati di un Pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un Pubblico servizio". Per Pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

■ "Interesse": sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio ex-ante, che risale al momento della condotta criminosa e prescinde quindi da quanto poi effettivamente accaduto, ossia dal fatto che l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta dell'autore del reato.

■ "Linee Guida": Le Linee Guida di Confindustria, ABI, ASSOSIM, ANIA nella loro versione aggiornata dove sono formulate le disposizioni per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001.

■ "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001": il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dall'Organo Amministrativo della Società idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento.

■ "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.": l'Organismo interno di controllo, istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, del Codice Etico e di Comportamento, dei Protocolli e dei relativi aggiornamenti.

■ "Partner": le controparti contrattuali della Società quali ad esempio fornitori e/o distributori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con le quali la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata e che siano destinati a collaborare con la Società.

■ Pubblica Amministrazione P. A. o (centrale, periferica e locale): la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati contro la pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e i responsabili di un servizio pubblico e i funzionari (ad esempio i concessionari di un servizio pubblico). A titolo esemplificativo e tenuto conto delle attività della Società, è possibile identificare quali soggetti appartenenti alla Pubblica

Amministrazione: i) Stato, Regioni, Province, Comuni; ii) Ministeri, Dipartimenti, Commissioni; (iii) enti pubblici non economici (INPS, ENASARCO, INAIL, ISTAT)

■ "Parte Speciale": Ciascuna delle "c.d. Parti Speciali" che è stata predisposta per le singole tipologie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001 che sono ipotizzabili in capo alla Società, in relazione alla specifica attività esercitata. Ciascuna delle Parti Speciali contiene le disposizioni / Protocolli operativi e comportamentali.

■ Protocollo " o " procedura" o " policy": un insieme di presidi (misure organizzative, fisiche e/o logiche), finalizzati a prevenire la commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001 espressi nelle Parti Speciali e composti da:

- Principi e regole generali di organizzazione, gestione e controllo ;
- Divieti espressi nelle attività sensibili;
- Principi e regole di comportamento;
- Procedure e presidi specifici;
- Codice Etico.

■ Risk Assessment": analisi dei rischi aziendali in relazione alle fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001.

■ " Reati" o " Reati presupposto": la fattispecie dei reati, o i singoli reati previsti dal D.Lgs.231/2001 e s.m.i. riportati nel Modello quali presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

■ " RSPP" o "Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione": il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nell'articolo 32 del Decreto Legislativo n. 81/2008 in materia di sicurezza, designato dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione.

■ Responsabilità amministrativa": responsabilità dell'Ente conseguente la commissione di un reato previsto dal D.Lgs.231/01 da parte di un Soggetto Apicale o Sottoposto.

■ "Sanzioni conseguenti la responsabilità amministrativa dell'ente": le sanzioni amministrative, pecuniarie, interdittive e la confisca previste dal D.Lgs. 231/2001

■ "Sistema Disciplinare": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

■ "Società": Marzotto SIM S.p.A.

■ "Sottoposto": persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in

posizione apicale.

- "Vantaggio" sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata ex-post, dopo la consumazione del reato.

LPR BOZZA

## INTRODUZIONE AL D.LGS. 231/2001

### A. Decreto Legislativo n.231, 8 giugno del 2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ( di seguito "**D.Lgs.231/01**") ha introdotto nel sistema giuridico italiano la responsabilità diretta delle società per determinati reati (c.d. "**reati-presupposto**") commessi da componenti degli organi sociali (amministratori), dirigenti, dipendenti o altri soggetti che prestano la loro attività per la società (quali consulenti, collaboratori, agenti e partner a vario titolo), ferma restando anche la responsabilità penale personale di tali soggetti.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo 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 suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e l'Ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale.

La normativa è volta a perseguire i seguenti scopi principali:

- indurre le società ad adottare un Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo che, attraverso un adeguato sistema di procedure e controlli, svolga la funzione di prevenire la commissione dei reati-presupposto;
- impedire che le società possano trarre vantaggio da comportamenti illeciti di persone ad esse riconducibili.

La conoscenza e il rispetto del Modello sono un obbligo e una responsabilità di tutti i dipendenti e collaboratori della Società.

La Società, con l'adozione del Modello e il costante aggiornamento, si propone di:

- Riconfermare che le forme di comportamento illecito sono sempre vietate e sono contrarie anche ai principi etici ai quali la Società si attiene da sempre nell'esercizio dell'attività.

### **Che cos'è il Modello Organizzativo ex D.Lgs.231/01?**

Il Modello organizzativo di gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/01 (di seguito anche "**Modello**") è uno specifico strumento (composto da diversi documenti come riportato al successivo punto **B**) che ha quale fine "la prevenzione del rischio di commissione di specifici reati all'interno di una Società" (principio della "**tassatività**", cioè solo quei reati elencati nel Decreto 232/01).

Il Modello previsto dal D. Lgs. 231/01 ha l'obiettivo della Prevenzione dei rischi di reato presupposto.



Non può esistere il Modello perfetto, capace in assoluto di prevenire il rischio reato all'interno di un'azienda, ma si realizza un "buon Modello" se lo si adegua alla realtà alla quale deve servire, lasciandolo costantemente aperto ad aggiornamenti, implementazioni, integrazioni e revisioni.

Il presente Modello è stato predisposto dopo un'indagine accurata sulla realtà aziendale della Società con la consapevolezza che non potrà mai essere definitivo e che dovrà essere costantemente verificato e implementato con una puntuale e continua attività di prevenzione e controllo.

## **B. Struttura del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001**

**Marzotto SIM S.p.A.** (di seguito, anche la "**Società**") al fine di uniformarsi a quanto disposto con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito, D.Lgs. n. 231/01), nonché agli obblighi imposti dal Codice Civile<sup>1</sup>, al fine di assicurare condizioni di sempre maggior correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, ha ritenuto opportuno, anche se non obbligata, adottare il presente *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* (di seguito, Modello).

La Società ritiene che l'adozione di un Modello, in linea con le prescrizioni del D.Lgs. n. 231/01, costituisca al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori della Società, nonché di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, Pubbliche Amministrazioni o soggetti terzi che intrattengano rapporti contrattuali con la medesima), affinché i predetti soggetti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico-sociali ai quali si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione di quei reati previsti dal suddetto decreto legislativo.

### **CRONISTORIA DEL MODELLO**

L'edizione 1.0 del MODELLO è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Marzotto SIM S.p.A. in data 15 settembre 2010, successivamente il MODELLO è stato aggiornato negli anni 2012, 2014, 2017, 2018, quest'ultima versione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15 novembre 2018.

### **COMPOSIZIONE DEL MODELLO EX D.LGS. N. 231/2001**

Il Modello è costituito da una Parte Generale, da 10 Parti Speciali, una per ciascun

---

<sup>1</sup> Sul punto, cfr. artt. 2381 comma 3 e 2392 c.c. che impongono di valutare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società e di fare quanto possibile per evitare ed eliminare le conseguenze dannose per la società derivanti da fattispecie pregiudizievoli di cui si sia a conoscenza.

raggruppamento omogeneo di reati presupposto, e 6 Allegati.

## **PARTE GENERALE**

Contiene:

- Le Definizioni
- Gli elementi del Decreto Legislativo 231/2001;
- Le caratteristiche peculiari del Modello adottato dalla Società;
- Il Sistema di Governance e Controllo Interno della Società;
- Le caratteristiche e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.);
- La Formazione nei riguardi dei destinatari del Modello;
- Il Sistema sanzionatorio nei confronti dei Destinatari del Modello.

## **PARTI SPECIALI:**

- Parte Speciale 1: "Reati contro la Pubblica Amministrazione";
- Parte Speciale 2: " Reati societari";
- Parte Speciale 3 "Market Abuse";
- Parte Speciale 4: "Reati informatici e reati collegati";
- Parte Speciale 5: "Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro";
- Parte Speciale 6: "Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio";
- Parte Speciale 7: "Terrorismo e criminalità organizzata.";
- Parte Speciale 8: "Reati Tributari.";
- Parte Speciale 9: "Commercio e industria;
- Parte Speciale 10: "Reati ambientali;

## **ALLEGATI**

### **Allegato n.1**

Reati presupposto della Responsabilità ex D.Lgs. 231/2001

### **Allegato n. 2**

Linee Guida Associazioni di Categoria (Confindustria e ASSOSIM)

### **Allegato n.3**

Risk Assessment

### **Allegato n.4**

Mappa dei rischi

### **Allegato 5**

Regolamento Organismo di Vigilanza

### **Allegato 6**

Codice Etico e di Comportamento

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabile, le Parti Speciali, in considerazione del loro particolare contenuto, sono, invece, suscettibili di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica societaria e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/01 potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello.

LPR BOZZA

## CAPITOLO 1 – DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

### 1.1 Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

IL Decreto Legislativo 231/2001, "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", è stato inizialmente emanato l'8 giugno 2001, ed è entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva aderito.

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per alcuni reati commessi – o anche solo tentati - **nell'interesse** o a **vantaggio** degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il D.Lgs.231/01 nel tempo è stato modificato ed integrato di ulteriori reati presupposto.

Una forma di responsabilità dell'Ente che si aggiunge a quella propria della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato<sup>2</sup>.

La portata innovativa del d.lgs. 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato commesso da una persona fisica legata all'azienda.

È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società Capogruppo.

#### a. Criteri di imputazione della responsabilità

I criteri di imputazione della responsabilità si distinguono in:

- criteri di imputazione sul piano oggettivo;
- criteri di imputazione sul piano soggettivo.

Sul piano soggettivo opera il criterio di imputazione fondato sulla colpevolezza,

<sup>2</sup> In dottrina si è definita tale figura come un "nuovo genus di responsabilità fondata su un concetto di negligenza organizzativa dell'ente o su un concetto di responsabilità per inadeguatezza dell'organizzazione".

propria del diritto sanzionatorio a contenuto punitivo e quindi in particolare la colpa di organizzazione ravvisabile quando un ente non disdegna di avvalersi anche di un reato come strumento della propria politica d'impresa.

La colpa di organizzazione è scongiurata tutte le volte che la società abbia gestito il rischio della commissione di determinati reati presupposto adottando presidi e rimedi nell'ambito della propria organizzazione d'impresa.

### **b. Presupposti del regime di responsabilità degli enti**

Ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 231/01, perché sia configurabile una responsabilità amministrativa in capo alla società, occorre che ricorrano i seguenti tre presupposti:

- sia stato commesso uno dei reati tra quelli tassativamente indicati nel decreto;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- l'autore del reato sia un soggetto in posizione apicale e/o un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti in posizione apicale.

### **c. Interesse o vantaggio**

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Secondo l'articolo 5 D.Lgs. n. 231/01, requisito indispensabile affinché la società sia responsabile per la commissione di un reato rientrante nel novero delle fattispecie delittuose espressamente indicate negli articoli 24 e seguenti del decreto legislativo, consiste nel fatto che la condotta posta in essere dall'agente autore del reato sia realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

I termini **"interesse"** e **"vantaggio"** devono essere valutati disgiuntamente, in quanto la locuzione "o" chiarisce in modo inequivocabile che la presenza di uno solo dei due requisiti consente la imputabilità della condotta all'ente.

- L'**"interesse"** sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio *ex-ante*, che risale al momento della condotta criminosa e prescinde quindi da quanto poi effettivamente accaduto, ossia dal fatto che l'ente sia stato effettivamente favorito dalla condotta dell'autore del reato.
- Il **"vantaggio"** sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata *ex-post*, dopo la consumazione del reato.

L'ente non risponde invece se il fatto di reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

#### **d. I criteri di imputazione sul piano soggettivo**

Come illustrato dalla Relazione al D. Lgs. 231/2001, ai fini della responsabilità dell'ente occorre non soltanto che il reato presupposto sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo, ma che il reato costituisca espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da "*colpa di organizzazione*".

Così, accanto ai criteri di imputazione oggettiva, la normativa dispone i criteri di imputazione sul piano soggettivo, ma al riguardo occorre distinguere l'ipotesi di reato commesso dagli **Apicali** dall'ipotesi di reato commesso dai **Sottoposti**.

#### **e. Autori del reato**

La responsabilità della società, a seguito della commissione di uno dei reati c.d. presupposto, rileva qualora tali reati siano compiuti da soggetti in posizione "Apicale" e "soggetti Sottoposti all'altrui direzione".

I soggetti Apicali sono tutti quei soggetti collocati ai vertici dell'organizzazione della società che esprimono la volontà della stessa nei rapporti esterni e nelle scelte di politica di impresa, attraverso un potere di gestione, controllo e vigilanza. A mero titolo esemplificativo, le figure degli amministratori, dei direttori generali, dei preposti a sedi secondarie e, in caso di organizzazione divisionale, dei direttori di divisione, ed in generale di tutti i soggetti che "esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'ente".

I soggetti Sottoposti all'altrui direzione sono coloro i quali sono sottoposti ai soggetti che esercitano le funzioni di vigilanza e controllo sopra indicati come Apicali.

#### **f. Reati commessi all'estero**

La Società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero dai soggetti Apicali o Sottoposti.

I presupposti principali su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- la società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- la società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dalla normativa italiana;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda in autonomia nel perseguire il reato.

## 1.2 Apparato sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. n. 231/01, le sanzioni che possono essere irrogate alla società per l'illecito amministrativo si distinguono nelle seguenti categorie diverse per natura e per modalità d'esecuzione:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

### a) Sanzione pecuniaria:

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto comunque non inferiore ad € 25.822,00 e non superiore ad € 1.549.370,00 da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema c.d per quote.

E' sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile.

L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti.

Il Giudice, nel determinare il quantum della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.

### b) Sanzioni interdittive

Le Sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di

quelli già concessi.

**c) Confisca**

La confisca consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (confisca ordinaria) o di un valore ad essi equivalente (confisca per equivalente). Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

**d) Pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione della sentenza in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice.

LPR BOZZA



### 1.3 Elenco dei reati d.lgs.231/01

Il D. Lgs. 231/2001 originariamente prevedeva principalmente i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 D. Lgs. 231/2001) e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24). Il D. Lgs. 231/2001 è stato negli anni integrato ed al momento i reati riguardano i seguenti raggruppamenti:

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 ex D. Lgs. 231/01)
- Reati informatici (Art. 24 bis ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti contro la fede pubblica (Art. 25 bis ex D.Lgs. 231/01)
- Reati societari (Art. 25 ter ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti di terrorismo (Art.25 quater ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti contro la persona (Art.25 quater 1 ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies ex D.Lgs. 231/01)
- Market Abuse (Art. 25 sexies ex D.Lgs. 231/01)
- Reati Transnazionali
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime (Art. 25 septies ex D.Lgs. 231/01)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25 octies ex D.Lgs. 231/01)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art.25 bis 1 ex D. Lgs. 231/01)
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter ex D.Lgs. 231/01)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies ex D. Lgs. 231/01)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25 novies ex D.Lgs. 231/01)
- Reati Ambientali (Art. 25 undecies ex D.Lgs. 231/01)
- Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25 duodecies ex D.Lgs. 231/01)
- Razzismo e Xenofobia (Art. 25 terdecies ex D.Lgs. 231/01)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies ex D.Lgs. 231/01)
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies ex D. Lgs. 231/01)
- Reati contrabbando ( art. 25 sexiesdecies ex D. Lgs. 231/01)

Le categorie sopra elencate potranno essere oggetto di eventuale modificazione/integrazione mediante l'introduzione di ulteriori reati-presupposto ad opera di interventi legislativi.

Il dettaglio per singolo Reato è fornito in **ALLEGATO 1**.

LPR BOZZA

## **1.4 Adozione del Modello di organizzazione e gestione**

Il D.Lgs. n. 231/01 agli artt. 6 e 7 delinea una serie di condizioni necessarie per poter ottenere l'esonero dalla responsabilità amministrativa ( penale a carico della società). In particolare indica il contenuto del "modello di organizzazione, gestione e controllo", prevedendo, all'art. 6 comma 2, che lo stesso Modello, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei 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.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere delle modalità di comunicazione "tutelate" per le segnalazioni di *whistleblowing*.

Da ultimo si evidenzia che, secondo quanto ipotizzato dall'art. 26 del Decreto 231/2001 , il Modello deve tenere anche conto del fatto che l'impresa può essere ritenuta responsabile del tentativo di reato.

### **a. Adozione del Modello quale possibile esimente della responsabilità dell'Ente**

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, quale forma di esonero dalla responsabilità per l'ente, l'aver adottato ed efficacemente attuato i "Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali da parte dei Destinatari del Modello, ovvero che l'Ente possa dimostrare, attraverso una propria adeguata struttura organizzativa interna posta in essere per prevenire il compimento dei reati, che l'atto illecito è stato commesso dal Destinatario eludendo il sistema di controlli interni posto in essere dalla società o dall'Ente.

La responsabilità dell'ente è ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto

di un efficace sistema organizzativo diretto alla prevenzione e gestione del rischio-reato.

Una delle peculiarità dell'impianto normativo consiste infatti nell'aver previsto la possibilità per l'ente di sottrarsi alla suddetta responsabilità a certe condizioni. Al riguardo, per dimostrare la propria non colpevolezza, il D. Lgs. 231/2001 richiede all'ente, oltre all'adozione ed attuazione del Modello, che:

- l'Organo Amministrativo dell'Ente ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- sia stata effettuata una effettiva vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e sia stato assicurato il loro aggiornamento a cura di un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, i Modelli debbono essere conformi alle specifiche caratteristiche, consistenti:

- la previsione di specifiche disposizioni dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal citato decreto;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- l'introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- l'indicazione di specifici protocolli diretti a contrastare e programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire.

Pertanto, la Società non risponderà dei reati commessi dai Destinatari se prova che:

- ha avviato un adeguato processo di valutazione dei rischi;
- ha adottato ed applicato un adeguato Modello;
- ha previsto un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme nonché delle procedure previste dal Modello stesso;
- ha istituito un Organismo di Vigilanza (O.d.V.) con compiti, requisiti e poteri come richiesto dal D. Lgs. 231/2001;
- l'O.d.V. non è colpevole di omessa o insufficiente vigilanza;
- l'autore del reato ha agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

Le condizioni appena elencate devono concorrere affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza sia quando il reato presupposto è commesso da un soggetto *apicale* sia quando è commesso da un soggetto sottoposto, con alcune distinzioni sul terreno probatorio.

Nel caso in cui il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

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

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone, infine, che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Il Modello è il necessario strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità al reato e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto. Il Modello, inoltre, associato ad altre misure riparatorie può consentire all'ente di andare esente da sanzioni interdittive e di ottenere una riduzione della sanzione pecuniaria anche qualora sia adottato dopo la commissione di un reato presupposto.

## 1.5 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e controllo, costruito per la società Marzotto SIM è ispirato, oltre che alle previsioni normative, ai seguenti riferimenti:

- Linee Guida ASSOSIM
- Linee Guida ABI emanate, per il settore bancario, dall'Associazione Bancaria Italiana
- Normativa di settore emanata dalle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia, Consob), che disciplina in termini complessivi l'attività bancaria e che definisce principi e linee guida per la sana e prudente gestione, l'organizzazione ed il controllo per le aziende ed i gruppi bancari;
- Linee Guida Confindustria, limitatamente alle tipologie di combinazioni attività-reato, al fine di rendere maggiormente completa la mappatura delle attività esposte al rischio di reato nel Modello 231 applicato.

Nello specifico, Confindustria e ASSOSIM (anno 2013) hanno da tempo elaborato e aggiornato linee guida per la applicazione del D.Lgs.231/01. Le caratteristiche indispensabili per la costruzione di un modello evidenziate dalle Linee Guida Confindustria e ASSOSIM sono individuate nelle seguenti fasi:

### ■ **l'identificazione dei rischi**

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolar modo sono stati analizzati:

- la storia della Società,
- il contesto societario,
- l'organigramma aziendale,
- il mercato di appartenenza,
- il sistema di *corporate Governance* esistente,
- il sistema delle procure e delle deleghe,
- i rapporti infragruppo,
- la realtà operativa aziendale,
- le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

### ■ **la struttura del sistema di controllo ( Protocolli, formazione, decisioni aziendali)**

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria per prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

- Codice Etico ;
- sistema organizzativo;

- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

■ **la nomina dell'Organismo di Vigilanza:** ossia dell'organo al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

■ **la previsione di un Sistema Disciplinare:** ovvero di norme sanzionatorie in caso di violazioni delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal modello.

Si segnala che il Modello adottato dalla Società pur tenendo conto delle Linee Guida di Confindustria sopra delineate, è stato redatto tenendo in considerazione la realtà concreta della Società, la sua struttura organizzativa, nonché la specifica attività dalla medesima svolta.

## 1.6 Evoluzione della giurisprudenza e della dottrina

Si precisa che la redazione del Modello deve essere un vero e proprio **“abito su misura”** – questa è l’immagine utilizzata dalla dottrina - creato ad hoc per l’azienda del Modello e pertanto non vi possono essere linee guida esaustive delle diverse necessità delle singole aziende.

Ai fini della redazione del Modello si è tenuto in considerazione anche degli orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia.

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l’idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

In tal senso ci appare utile riportare le regole elaborate dalla giurisprudenza che sono alla base della valutazione del Modello Organizzativo:

- Il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.
- Il Modello deve prevedere che i componenti dell’Organo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.
- Il Modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all’organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno.
- Il Modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l’obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.
- Il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.
- Il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale).
- Il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili.
- Il Modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all’organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell’azienda, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all’Organo di Vigilanza.
- Il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.



**CAPITOLO 2 : IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI  
MARZOTTO SIM S.p.A.**

**2.1 MARZOTTO SIM S.p.A.**

**a. Sede**

La Società ha la propria sede legale ed amministrativa in Piazza della Repubblica, 32, Milano.

**b. Compagine azionaria**

Capitale Sociale è detenuto dai seguenti azionisti:

Azionisti	%
Andrea Donà dalle Rose & C. S.p.A.	46,9%
Faber Five S.r.l.	18,8%
Angeloni Roberto	9,4%
Andrea Donà dalle Rose	5,9%
Servizio Italia –Società Fiduciaria	3,4%
Altri azionisti tutti con quote inferiori che assommano al	15,6%
Totale	100%

**c. Servizi Autorizzati**

Marzotto, Società di Intermediazione Mobiliare autorizzata da Banca d'Italia, offre servizi di: Capital Markets, Asset Management, Research ed Advisory.

Marzotto SIM si distingue per la propria indipendenza strategica e operativa. E' supportata da investitori privati ed istituzionali che ne garantiscono la stabilità nel lungo termine.

Marzotto SIM, con Delibera d'iscrizione CONSOB: n. 15542 del 29/08/2006, è stata iscritta all'albo delle SIM, N° iscrizione all'albo: 229 ed in base al art.1, comma 5 del decreto legislativo n.5871998 (TUF) è autorizzata ad offrire i seguenti servizi di investimento - Esecuzioni di ordini per conto di clienti - collocamento senza assunzione a fermo né assunzione di garanzia nei confronti dell'emittente - gestione di portafogli - ricezione e trasmissione di ordini - consulenza in materia di investimenti - negoziazione per conto proprio.

## **2.2 Modello 231 e Governance in MARZOTTO SIM S.p.A.**

La struttura organizzativa della Società è costituita in modo da assicurare alla medesima l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli specifici obiettivi che gli sono propri, così ispirandosi a criteri di massima efficienza ed efficacia operativa. A tale scopo la struttura riflette una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità, al fine di garantire la separazione di compiti, ruoli e responsabilità.

Nella predisposizione del Modello 231 di Marzotto SIM sono stati considerati i principali elementi che qualificano la Governance della Società, ovvero:

### **Statuto Sociale**

Definisce l'oggetto e le operazioni sociali, gli organi di amministrazione con i relativi poteri, i compiti e le responsabilità (Assemblea degli Azionisti, Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Collegio Sindacale).

### **Codice Etico e di Comportamento**

Illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei suoi esponenti nei confronti dei cosiddetti *Stakeholders*.

### **Organo Amministrativo**

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, mentre il controllo contabile è posto in essere al Collegio Sindacale e alla società di Revisione.

### **Sistema dei Poteri e delle Deleghe**

Definisce in maniera organica le facoltà delegate ai diversi organi, soggetti e funzioni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito tutti i poteri in capo all'Amministratore Delegato che in relazione ai bisogni può nominare specifici procuratori nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

### **Principali ruoli aziendali**

- Amministratore Delegato
- Funzioni di controllo:
  - Internal Audit
  - Compliance, Antiriciclaggio, AML
- *Advisory*
- Ufficio Studi
- Sala operativa
- Amministrazione/*back office e middle office*

- *Sales & Marketing*
- IT (servizi in outsourcing)
- RSPP :Funzione esternalizzata

### **Dipendenti e consulenti**

L'organico della SIM è costituito da oltre 10 persone inquadrato come dipendenti ( di cui 2 dirigenti) e circa 5 Consulenti finanziari inquadrati con il contratto di agenzia.

La Società ha una forza lavoro ritenuta coerente ai propri bisogni e si avvale di tempo in tempo anche della collaborazione di alcuni consulenti.

### **Normativa interna**

La politiche di assunzione e gestione dei rischi, regolamenti organizzativi e di processo e manuale delle procedure interne, che rappresentano il disegno della struttura organizzativa della Società, con le linee di riporto gerarchico per tutte le funzioni aziendali.

### **Sistema sanzionatorio**

Disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi, nel rispetto dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e delle Leggi.

### **Sistema informativo contabile**

La SIM si avvale del sistema contabile IASSET fornito dall'outsourcer Previnet.

### **Rete commerciale**

La SIM promuove per il tramite delle proprie strutture di Sales e Marketing i propri servizi su tutto il territorio italiano. Promuove i servizi di investimento ed accessori o favore di potenziali clienti professionali e intrattiene le relazioni commerciali con la clientela acquisita. La clientela target è obbligatoriamente rappresentata da soggetti che ai sensi della Direttiva 2014/65 EU MIFID II rientrano tra quelli professionali o le controparti qualificate. Ovvero i soggetti di natura privata che rispondono ai requisiti per essere considerati clienti professionali "su richiesta".

## 2.3 Finalità del Modello Organizzativo

### **a. Adozione del Modello**

Il D.Lgs. n. 231/01 non impone alcun obbligo alle società in ordine all'adozione del Modello.

MARZOTTO SIM S.p.A. in, in conformità alla sua politica aziendale, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 fin dal 2010 che, unitamente al Codice Etico, alle procedure organizzative ed alle altre politiche e disposizioni, costituisce il programma per assicurare una efficace prevenzione e rilevazione di ogni eventuale violazioni di legge.

Con l'adozione del presente Modello la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno e di *corporate governance* già esistente.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a Marzotto SIM di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto e, comunque, di "disinnescare" le fonti di rischio penale legate alla specifica attività d'impresa, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa ex D.Lgs.231/2001.

L'adozione e l'attuazione del Modello ha come obiettivo non solo quello di consentire alla Società di beneficiare in caso di reato dell'esimente prevista dall'art. 6 D.Lgs. n. 231/01, ma anche, e in via del tutto primaria, quello di migliorare il proprio sistema di controllo interno, limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati

Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di governo della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello, unitamente al Codice Etico e alle prassi aziendali consolidate, costituisce il programma per assicurare una efficace prevenzione e rilevazione di ogni eventuale violazione di legge.

Costituisce uno strumento di sensibilizzazione diretto a tutti gli *Stakeholders* della Società ed ha l'obiettivo di determinare una piena consapevolezza in tali soggetti della gravità nel caso di commissione di un reato e delle conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società medesima, consentendo alla stessa, in presenza di tali situazioni, di agire tempestivamente ed efficacemente.

Il Modello ha per scopo la proceduralizzazione delle attività che comportano il rischio di commissione di un reato (ed in particolare di uno dei reati presupposto), al fine di evitarne la sua realizzazione.

## **b. Funzione e finalità del Modello**

Scopo del Modello 231 è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello 231 si propone come finalità quelle di:

- Rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio" consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- 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 intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- Consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello 231 sono, oltre ai principi già indicati:

- L'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- La mappa delle "aree di attività a rischio" della Società, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la probabilità che siano commessi i reati;
- individuare le attività svolte dalle singole funzioni aziendali, che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio reato ai sensi del decreto legislativo;
- L'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello 231;
- analizzare i rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno nel quale opera la Società;
- valutare il sistema dei controlli preventivi esistente ed adeguarlo per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile";
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello organizzativo;
- contribuire alla realizzazione di un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.
- definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (Codice Etico), nonché specifiche procedure organizzative volte a disciplinare le attività

aziendali nei settori cd. sensibili;

- definire un sistema di poteri autorizzativi e di firma che garantisca una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni aziendali;
- definire un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- definire un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità del Codice Etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
- istituire ed attribuire ad un Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettività, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- definire un sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure prevista dal Modello.

### **c. Approvazione del Modello 231**

La predisposizione e l'approvazione del Modello 231 sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

### **d. Aggiornamento**

Il Modello è un atto di emanazione dell'Organo amministrativo, le sue modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza dello stesso Organo, che raccoglie le proposte di aggiornamento che possono essere formulate dall'Organismo di Vigilanza o dettate da cambiamenti normativi.

L'aggiornamento del Modello è da considerarsi necessario per i casi in cui si verificano:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative o rilevanti interpretazioni giurisprudenziali;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/01 e sue successive modificazioni e/o integrazioni da parte dei destinatari;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, periodicamente, al Consiglio di Amministrazione di Marzotto SIM sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento.

## **2.4 Metodologia seguita per la realizzazione del Modello**

### **a. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno**

L'individuazione delle attività aziendali rilevanti ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs.231 è il risultato dell'attività di analisi dei processi aziendali (*Risk Assessment*).

Per ciascuna attività "rischiosa" ( c.d. sensibile) sono identificate le modalità operative e gestionali esistenti, nonché gli elementi di controllo già presenti.

È quindi effettuata un'analisi comparativa tra l'ambiente di controllo esistente ed i principi ed i contenuti del Modello 231 (*Gap Analysis* dei principi di comportamento).

Il sistema di controllo interno è inteso come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali

### **b. Postulati di controllo**

I postulati di controllo che devono ispirare la gestione di tutte le attività sensibili, nonché in tutti i processi aziendali, sono i seguenti:

- garantire integrità ed etica nello svolgimento dell'attività, tramite la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio reato;
- definire formalmente i compiti e le responsabilità di ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio reato;
- attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;
- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei compiti nella gestione dei processi/attività, provvedendo ad assegnare a soggetti diversi le fasi cruciali di cui si compone il processo/attività ed, in particolare, quelle:
  - dell'autorizzazione;
  - dell'esecuzione;
  - del controllo;
- regolamentare l'attività a rischio, tramite apposite procedure, prevedendo gli opportuni punti di controllo (verifiche, riconciliazioni, ecc.);
- assicurare la verificabilità, la documentazione, la coerenza e la congruità di ogni operazione o transazione. A tal fine, deve essere garantita la tracciabilità dell'attività

attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli. È opportuno, dunque, che per ogni operazione si possa facilmente individuare:

- chi ha autorizzato l'operazione;
  - chi l'ha materialmente effettuata;
  - chi ha provveduto alla sua registrazione;
  - chi ha effettuato un controllo sulla stessa.
- assicurare la documentazione dei controlli effettuati; a tal fine le procedure con cui vengono attuati i controlli devono garantire la possibilità di ripercorrere le attività di controllo effettuate, in modo tale da consentire la valutazione circa la coerenza delle metodologie adottate e la correttezza dei risultati emersi.

Pertanto, nell'ambito dell'attività di *Risk Assessment* sono stati presi in considerazione le seguenti componenti:

#### Ambiente di controllo

L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del Management;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

#### Valutazione dei rischi (Risk Assessment)

- Identificazione e gestione dei rischi 231/01;
- Identificazione dei presidi di controllo;
- Identificazione attività sensibili;
- Valutazione dei rischi.

#### Attività di controllo

- normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi.
- Livello e qualità della normativa aziendale ( manuali, procedure ecc.);
- Presenza di controlli di linea, primo, secondo e terzo livello;
- Presenza e verificabilità della documentazione;
- Segregazione delle attività tra chi decide , chi effettua e chi registra l'operazione;
- Sistema sanzionatorio;
- Tax Control Framework;

#### Informazione e comunicazione:

- Definizione di un sistema informativo che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.



### Monitoraggio:

- È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

#### **c. Sistema organizzativo ed autorizzativo**

Il Sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo.

I poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

#### **d. Sistema di gestione dei flussi finanziari**

L'art. 6, comma 2°, lett. c) del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". La disposizione trova la sua ratio nella constatazione che molti dei reati presupposto possono essere realizzati tramite i flussi finanziari delle società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Le Linee Guida raccomandano l'adozione di meccanismi di proceduralizzazione delle decisioni che, rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, impediscano la gestione impropria di tali flussi finanziari.

Inoltre, il sistema di controllo relativo ai processi amministrativi ed, in particolare, al processo di gestione dei flussi finanziari, si deve basare sulla separazione dei compiti nelle fasi chiave del processo (tracciabilità e livelli autorizzativi).

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- esistenza di soggetti diversi operanti nelle differenti fasi/attività del processo;
- predisposizione e autorizzazione della proposta di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- controllo sull'effettuazione del pagamento.

#### **e. Protocolli di prevenzione**

Considerate per peculiarità organizzative della Società, nelle Parti Speciali, dove sono esplicitate per ciascun raggruppamento di reati le attività sensibili, sono stati prescritti i seguenti protocolli:

- Principi e regole generali di organizzazione, gestione e controllo ;
- Divieti espressi nelle attività sensibili;
- Principi e regole di Comportamento.

## 2.5 Risk Assessment

L'art.6, co.2, del D.Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (Risk Management).

Il Decreto prevede che i Modelli devono individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati. Le attività fondamentali concernono:

- lo studio e l'analisi della documentazione aziendale;
- l'individuazione delle aree aziendali a rischio reato c.d. mappatura dei rischi; ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove ( in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001;
- *la gap analysis;*
- la predisposizione dei protocolli. Ossia la progettazione di controllo ( c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè di ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire ( congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione di tutte le fasi in cui si è articolato il lavoro di Assessment.

### Identificazione delle attività sensibili

Per ciascuna delle fattispecie di reato presupposto sono state sviluppate le seguenti attività:

- Identificazione dei rischi: che si è concretizzata in un'analisi del contesto aziendale tale da evidenziare in quale area/ settore di attività e secondo quali modalità si possano commettere i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 (Risk Assessment). La identificazione delle Attività Sensibili è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigramma, attività svolte, tipologie dei servizi di investimento, processi principali, disposizioni organizzative, servizi ecc.) ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale;
- Identificazione del sistema di controllo: ossia la valutazione del sistema esistente all'interno della Società ed il suo eventuale adeguamento per ridurre i rischi identificati ad un livello in linea con quanto richiesto dalla legge;
- Sulla base della situazione aziendale ( controlli e procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs.231/2001, si sono individuati i presidi dell'attuale sistema di controllo interno ( processi e procedure

esistenti) ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello di organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'analisi del rischio di reato è stata fatta tramite la valutazione dei seguenti fattori:

- l'identificazione dei rischi di reato ( attraverso l'individuazione delle aree, delle attività a rischio di reato, tenendo conto della " frequenza" delle attività stesse);
- la reale "rilevanza" che un evento illecito accada (attraverso la valutazione della probabilità delle minacce che inducono o possono indurre l'evento illecito);
- il possibile danno derivante dalla realizzazione di un fatto di reato ( tramite la valutazione degli "Impatti");
- le debolezze aziendali di natura organizzativa che possono essere sfruttate per commettere i reati ( livello di vulnerabilità inteso come rischio lordo);

I risultati dell'attività di mappatura delle aree e delle attività aziendali a rischio reato sono riportati in:

**Allegato n 3 Esiti Risk Assessment**

## CAPITOLO 3 : ORGANISMO DI VIGILANZA

### 3.1 Organismo di vigilanza

In base al D.Lgs. n. 231/01, ulteriore condizione perché operi l'esenzione di responsabilità di cui all'art. 6, è l'istituzione di Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello. L'Organismo di Vigilanza deve svolgere un'attività continuativa, attraverso ispezioni, controlli, verifiche e monitoraggio.

Attraverso l'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale, il ruolo dell'OdV ha assunto sempre maggior rilievo in un'ottica di reale prevenzione dei reati.

#### **a. Requisiti professionali e personali**

Secondo le Linee Guida di Categoria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza sono:

- *autonomia e indipendenza*: I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere garantendo l'insindacabilità delle scelte dell'OdV da parte degli organi dell'ente e prevedendo un'attività di reporting all'Organo Amministrativo.
- *professionalità*, L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- *Continuità di azione*:

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello Organizzativo con i necessari poteri di indagine;
- garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello Organizzativo e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

L'Organismo di Vigilanza deve:

- essere autonomo ed indipendente ;
- avere i poteri di iniziative e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- avere continuità di azione;
- riportare direttamente ed esclusivamente all'Organo Amministrativo.

Importante evidenziare che - al fine di garantire piena efficacia della sua azione - l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica del corretto funzionamento del Modello.

### **a. Nomina**

L'OdV è nominato dall'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio, sulla base dei requisiti di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, dura in carica di norma tre anni ma ad ogni modo valgono i termini stabiliti all'atto della nomina.

L'OdV può essere a composizione monocratica e collegiale, composto da membri interni e/o esterni, purché si tratti di persone di comprovata professionalità ed esperienza, indipendenza ed autonomia, in grado di garantire l'applicazione della normativa e dei processi organizzativi interni.

In linea teorica, possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza 231: consiglieri privi di deleghe operative, membri del Collegio Sindacale, dipendenti o soggetti esterni in possesso dei requisiti di professionalità, purché non vengano attribuiti loro, compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" propri dell'Organismo di Vigilanza 231.

La Funzione Internal Audit ha tutti i requisiti di indipendenza e professionalità e continuità di azione.

Le disposizioni di vigilanza per le banche (Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e s.m.i.) prevedono che le competenze dell'OdV possano essere attribuite al Collegio Sindacale.

La nomina, le eventuali modifiche ed integrazioni sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nel caso di costituzione di un organismo autonomo, i componenti del Collegio Sindacale possono essere invitati a partecipare agli incontri dell'OdV in qualità di uditori.

L'Organismo di Vigilanza 231 dura in carica tre anni dalla nomina.

Il componente cessato dalla carica può essere nuovamente designato.

L'OdV è rieleggibile senza alcun vincolo di durata.

Lo stesso Organo Amministrativo provvede, prima di ogni nomina e/o rinomina:

- a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per i componenti dell'OdV;
- a determinare la retribuzione annuale;
- a dotare l'OdV di un Budget da utilizzare a fronte di specifiche necessità.

### **b. Scadenza e Revoca**

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine della data stabilita dalla

delibera di nomina, tuttavia rimane in carica e continua a svolgere le proprie funzioni *ad interim*, (in regime di c.d. *prorogatio*) fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

L'eventuale revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa, per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, previa delibera dell'Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale.

### **3.2 Nomina dell'OdV da parte della Società**

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, l'Organo amministrativo della Società, considerate le dimensioni aziendali, ha ritenuto opportuno modificare la precedente composizione collegiale affidata al Collegio Sindacale è costituire un OdV monocratico composto da un professionista esterno, che nella SIM è Responsabile della Funzione Internal Audit, in possesso delle competenze e dei requisiti di autonomia ed indipendenza.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale. Rimane di esclusiva valutazione dell'Organo Amministrativo l'attività di controllo svolta dall'OdV in quanto l'Organo Amministrativo è responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dall'Organo Amministrativo, 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.

Inoltre, l'OdV in particolari circostanze potrà avvalersi del supporto di consulenti esterni.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di modificare tale scelta in ragione di altri elementi e caratteristiche aziendali. L'attribuzione del ruolo di OdV ad un soggetto diverso o la modifica della composizione o delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Organo Amministrativo.

#### **a. Accettazione dell'Incarico**

All'atto del conferimento dell'incarico, ogni soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione con la quale dichiara l'accettazione della carica e la contestuale assenza di:

- o **relazioni di parentela**, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il IV grado con i componenti dell'Organo Amministrativo, sindaci della Società e revisori incaricati dalla

società di revisione (ove esistenti), nonché soggetti apicali della Società;

- **conflitti di interesse** con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- **titolarità, diretta o indiretta**, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;
- **sentenza di condanna**, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. n. 231/01 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- **sentenza di condanna**, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove ricorra a carico di un soggetto nominato taluno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità, questi decadrà automaticamente dalla carica.

### **3.3 Cause di ineleggibilità**

Vi sono precise cause di ineleggibilità per la nomina dell'OdV.

Sono cause e motivo di ineleggibilità le seguenti condizioni:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità con gli Amministratori, i soggetti Apicali e con i revisori incaricati della società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche se potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza dell'OdV;

Non possono essere eletti coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- 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;
- 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;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;

Non possono altresì essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza gli interdetti e gli inabilitati.

Il componente dell'OdV con l'accettazione dell'incarico riconosce l'insussistenza

dei motivi di ineleggibilità

### **3.4 Funzioni e poteri**

#### **a. Funzioni**

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- *Efficacia ed efficienza*: verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati attualmente previsti dal decreto legislativo 231/2001 e di quelli che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa della persona giuridica;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che emergessero dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- *formulare proposte all'Organo Amministrativo* per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello Organizzativo adottato da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si rendessero necessarie in conseguenza di :
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo,
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa,
  - modifiche legislative al decreto legislativo 231/2001 o che comunque prevedano nuove ipotesi di responsabilità diretta dell'ente;

L'Organismo di Vigilanza deve attenersi ai principi fissati dalla giurisprudenza, già richiamati nel presente Modello, e alla successiva elaborazione dottrinale.

Sul piano operativo l'OdV dovrà fare le seguenti attività:

- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- predisporre ed attuare il programma annuale delle attività di vigilanza;
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- Vigilare sull'osservanza del Modello e raccogliere ogni informazione rilevante ai fini della corretta applicazione del Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle disposizioni aziendali nelle aree a rischio;
- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- condurre unitamente le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello o fatti integranti uno dei reati di cui al decreto 231;



- proporre all'Organo Amministrativo le modifiche al Modello;
- Riferire all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale, ove presente, eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico;
- Analizzare le segnalazioni, comunque pervenute, relative alle violazioni del presente Modello 231;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231

A tale fine l'OdV avrà facoltà di effettuare le seguenti azioni:

- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un piano di attività o anche interventi spot ritenuti necessari all'espletamento del proprio ruolo;
- ricorrere a risorse esterne per l'esecuzione dei controlli.
- a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello Organizzativo, segnalare tempestivamente le stesse al Presidente all'Organo Amministrativo.

#### **b. Poteri**

All'Organismo di Vigilanza, ai fini dello svolgimento del proprio ruolo e dei propri compiti di vigilanza sono attribuiti i poteri di iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie per garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

All'OdV sono attribuite:

- La facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico,
- La disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV è tenuto a rendicontare periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa l'eventuale utilizzo delle risorse finanziarie.

In presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza 231 può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di dare immediata informazione al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza 231 ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo; a tal fine chiunque (funzione aziendale, dipendente e/o componente degli Organi Sociali) è tenuto a fornire le informazioni e/o la documentazione richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza 231.

L'Organismo di Vigilanza 231 si avvale delle competenze del Responsabile della funzione Compliance e della collaborazione della funzione di Internal Auditing con la quale si coordina per lo svolgimento delle attività di verifica.

### **3.5 Informative all'Organismo di Vigilanza e *Whistleblowing***

L'Art. 6 c. 2 lett. d) del decreto legislativo 231/2001 individua specifici "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi che possono determinare una violazione del Modello Organizzativo ed ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/01.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

In particolare, gli organi sociali devono riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello.

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

*Al riguardo, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere:*

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- notizia dei provvedimenti sanzionatori presi dalla Società nei confronti dei dipendenti e dei Consulenti;
- ciascun destinatario del Modello ( dipendente e/o collaboratore) deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231;
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di MARZOTTO SIM S.p.A.

Deve essere inoltre portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni notizia utile relativa a comportamenti o azioni che potenzialmente potrebbero essere in contrasto con il Codice Etico aziendale.

Tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello, attraverso posta interna

riservata o tramite e mail al seguente account:

[odv@marzottosim.com](mailto:odv@marzottosim.com)

Con reindirizzamento a

- [pino.ruscio@lprconsulting.it](mailto:pino.ruscio@lprconsulting.it)

Oppure indirizzate tramite posta ordinaria a:

- **LPR Management Consulting S.r.l. Residenza Portici snc, Milano Due, 20090 Segrate – Milano- Italia.**

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa, nonché, qualora abbiano ad oggetto condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti.

**MARZOTTO SIM S.p.A.**, nell'incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, garantisce la riservatezza della segnalazione e dei dati ivi contenuti, nonché l'anonimato del segnalante o di chiunque l'abbia inviata, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

E' espressamente vietata l'adozione di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante, o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione, per motivi connessi alla segnalazione dal medesimo effettuata. L'Organismo di Vigilanza si adopera, anche mediante richieste rivolte al soggetto segnalante, per verificare che tale divieto sia fermamente rispettato.

La Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità al presente Modello, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque abbia effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

### **Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

### "WHISTLEBLOWING".

L'Organismo di Vigilanza 231 ha la responsabilità di analizzare le segnalazioni, comunque pervenute.

Ai sensi della Legge 179/2017, inoltre, l'Organismo di Vigilanza 231 è destinatario di flussi informativi relativi a qualsiasi ragionevole e fondato sospetto di violazione dei protocolli di prevenzioni adottati dalla SIM per i reati richiamati dalla Parte Speciale del presente Modello ("*whistleblowing*").

Presso Marzotto SIM, le modalità di assolvimento di tale informativa sono regolate da una specifica procedura.

I flussi informativi posti in essere nell'ambito del *whistleblowing* rappresentano un canale di comunicazione necessario per consentire a collaboratori e dipendenti di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di possibili condotte illecite da parte di altri dipendenti o collaboratori.

Ciascun collaboratore o dipendente è comunque chiamato ad utilizzare in modo corretto tale strumento, atteso che l'eventuale trasmissione di segnalazioni volutamente non circostanziate o pretestuose configura una violazione del codice di comportamento della Società.

La segnalazione interna di eventuali fattispecie sospette di violazione dei protocolli di prevenzione dei reati del modello/*whistleblowing* deve avvenire garantendo il maggior grado di riservatezza possibile alla persona fisica "segnalante", così da minimizzare eventuali azioni ritorsive da parte dei soggetti segnalati.

La Legge 179/2017 stabilisce infatti:

- Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante;
- La (conseguente) nullità delle misure quali il licenziamento o mutamento di mansioni riconducibili all'avvenuta segnalazione.

In quest'ultimo scenario, la Società – in qualità di datore di lavoro – avrebbe l'onere di provare che alcuni atti – sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante, adottate dopo la presentazione della segnalazione – sono stati adottati per ragioni estranee alla segnalazione. Per assolvere in concreto questo onere il datore di lavoro dovrà, quindi, di volta in volta dimostrare in maniera oggettiva e rigorosa l'esistenza di una specifica ragione aziendale per l'adozione del provvedimento destinato al dipendente.

### **3.6 Flussi informativi dell'OdV verso gli Organi Sociali**

In linea di principio l'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del

Modello 231, agli eventuali aspetti critici emersi, nonché all'esito delle attività di controllo e di verifica svolte nell'ambito dei compiti assegnati. Ogni qualvolta sia ritenuto necessario, e di norma almeno una volta l'anno.

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica gli esiti delle proprie attività di vigilanza direttamente a:

- Organo Amministrativo della Società;
- Collegio sindacale.

L'OdV redige su base annuale, generalmente in sede di approvazione del bilancio, una Relazione scritta indirizzata all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale, che ha ad oggetto:

- l'attività svolta;
- le risultanze dell'attività svolta;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure e protocolli comportamentali previsti dal Modello;
- il resoconto delle eventuali segnalazioni ricevute;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- l'intervento di mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività aziendale;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dall'Organo Amministrativo ogni volta che ritenga opportuno un esame o un intervento di siffatto organo in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

Ove risultino accertati fatti e/o comportamenti di particolare significatività e gravità, l'Organismo di Vigilanza segnala – nel più breve tempo possibile – al Consiglio di Amministrazione le notizie concernenti le violazioni al Modello 231, proponendo l'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti previsti, nel rispetto delle norme vigenti.

### **3.7 Piano delle verifiche dell'OdV**

L'O.d.V. nell'ambito dell'ambito delle attività citate sopra, dovrà poter effettuare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- verifiche sull'assunzione di comunicazioni e divulgazione del Modello ai Destinatari;
- verifiche sull'azione di comunicazione erogata ai dipendenti aziendali;
- verifiche periodiche sulle operazioni di maggior rilievo per le tipologie di reato presupposto dettagliate;

- verifiche dell'applicazione dei Protocolli di prevenzione riportati nelle Parti Speciali del Modello;
- verifiche periodiche sulle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria;
- verifiche sulla gestione dei fondi della Società;
- verifiche sulla conoscenza e il rispetto del Codice Etico;
- verifiche sulla regolarità formale dei protocolli di comportamento descritti nelle Parti Speciale del Modello;
- verifiche sulla mappatura delle aree di rischio;
- curare l'adeguatezza dei flussi informativi da e verso l'O.d.V.

Ai fini dello svolgimento del proprio ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto Organo sono attribuiti i poteri di iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie per garantire all'Organismo stesso la possibilità di svolgere l'attività di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello.

L'O.d.V. dovrà essere costantemente informato su quanto avviene in azienda.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, nello svolgimento dei compiti affidatogli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità: Internal Audit, Funzione Compliance, Funzione Antiriciclaggio e Funzione Risk Management.

### **3.8 Regole di convocazione e funzionamento**

L'OdV disciplina il proprio funzionamento mediante apposito Regolamento .

#### **A. Libro verbale delle riunioni dell' OdV**

L'Organismo di Vigilanza formalizza le proprie attività in apposito libro, non necessariamente vidimato, può essere utilizzato un raccoglitore con numero progressivo dei verbali che verrà custodito dal medesimo Organismo.

Nel libro saranno trascritti i verbali delle riunioni dell'OdV.

I verbali dovranno indicare sinteticamente data e ora di apertura e chiusura della riunione, i presenti alla riunione, l'ordine del giorno, le discussioni in tema, le decisioni e le motivazioni delle decisioni.

I componenti dell'OdV, eventualmente dissenzienti rispetto alle decisioni verbalizzate, potranno far annotare il proprio dissenso e la relativa motivazione.

I verbali redatti dal Segretario dell'OdV o dal Componente monocratico dovranno essere firmati da tutti i membri che hanno partecipato alla riunione e per presa conoscenza da quelli assenti.

#### **B. Casi di interesse di un componente dell'OdV**

Laddove un componente dell'OdV abbia un interesse, diretto o indiretto, rispetto ad una decisione da assumere, il componente stesso dovrà comunicare il proprio

interesse, anche tramite verbalizzazione, e astenersi dalla votazione, fermo restando il suo diritto di partecipare alla riunione e, solo dopo la comunicazione del proprio interesse, di esprimere il proprio parere sul tema.

In tali casi, le decisioni dell'OdV dovranno essere motivate anche rispetto all'interesse della Società.

## **CAPITOLO 4: FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **4.1 Formazione e diffusione del modello**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società, garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle norme di comportamento ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al decreto legislativo 231/2001, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basa il Modello Organizzativo e il relativo Codice Etico fra tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

L'adozione del Modello da parte della Società, è comunicata ai dipendenti e agli stakeholder. In particolare, copia del Modello e del Codice Etico viene messa a disposizione di tutti i dipendenti.

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni, al riguardo potrà essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dal livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza.

La partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio. Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse WEB.

Dovranno essere, altresì, forniti a soggetti esterni., ad esempio, Consulenti e Partner, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello Organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

#### Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;

- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Altri destinatari

Poiché l'effettività del Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti, di collaborazione o commerciali, con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso connessi, l'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello, con specifico riferimento al Codice Etico, dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengono con la Società, rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partners commerciali, consulenti, intermediari ed altri collaboratori autonomi).



## CAPITOLO 5: SISTEMA DISCIPLINARE

### 5.1 Funzione del sistema disciplinare

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

L'art. 6, comma 2, del Decreto, elenca gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei Modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione ed applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza 231.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello 231, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento ed all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

Viene espresso, con assoluta ed inequivocabile chiarezza, che nessun comportamento illecito, illegittimo o scorretto può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto pretesamente compiuto nell'asserito *"interesse"* o a *"vantaggio"* della Società.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente della *"esimente"* (esonero dalla responsabilità amministrativa) prevista dalla citata disposizione di legge.

Infatti, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, costituisce un requisito fondamentale per la corretta attuazione di quest'ultimo, e di conseguenza l'esonero dalla responsabilità amministrativa, qualora, appunto, l'ente dimostri non solo l'adozione del Modello, ma altresì la sua attuazione.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni per violazioni dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal decreto legislativo 231/2001.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalle Risorse Umane.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

Le violazioni del Modello Organizzativo compiute dai dipendenti costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionate nel pieno rispetto dell'art. 7 della legge 300 del 20 maggio 1970, della normativa vigente.

## **5.2 Violazione del Modello**

Il sistema disciplinare opera nei confronti di tutti i destinatari ogni qual volta siano accertate azioni non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico.

Nello specifico, costituisce illecito disciplinare:

- la violazione delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico;
- la violazione delle prescrizioni contenute nella Parte Generale del Modello;
- la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nella Parte Speciale del Modello;
- la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la commissione di un reato previsto dal Decreto;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché la segnalazione con dolo o colpa grave, di violazioni che si rivelano infondate;
- l'omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dalle Parti Speciali del presente Modello;
- la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, le dichiarazioni mendaci a richieste di informazioni dell'O.d.V.;
- le condotte idonee ad ostacolare i controlli dell'organismo di vigilanza, ivi compresa la mancata collaborazione nell'ambito delle attività di verifica predisposta dall'O.d.V.;
- la mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti qualora si svolgano le attività sensibili di cui alla Parte Speciale del Modello;

## **5.3 Grado di violazione**

In caso di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare

finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa.

In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni della contestazione.

Una volta accertata tale responsabilità, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Costituiscono violazione grave la commissione, accertata con sentenza di condanna, di un reato previsto dal D.Lgs.231/2001 ed il comportamento di ostacolo alle funzioni dell'O.d.V.

### **Sanzionabilità del tentativo**

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico e di Comportamento, Politiche aziendali, Regolamenti, Manuale delle procedure interne, etc.), anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

## **5.4 Misure nei confronti dei Dipendenti**

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello Organizzativo, in applicazione del decreto legislativo 231/2001, determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Le violazioni commesse da operai, impiegati e quadri dipendenti della Società, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di misure previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, potranno comportare l'adozione delle seguenti sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro:

- il rimprovero scritto;
- la multa;
- la sospensione;

- il licenziamento con o senza preavviso.

La sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Il vertice della funzione Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione, ovvero

i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

### **5.5 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione del presente Modello 231 da parte di dirigenti, la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri al paragrafo precedente.

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle Società ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato.

Eventuali infrazioni saranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla Direzione del Personale, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato dalla Società e nelle procedure aziendali.

### **5.6 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione della normativa vigente, L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale e al Presidente dell'Organo Amministrativo e la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti dello stesso Organo Amministrativo.

L'Organo Amministrativo, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca e sostituzione.

### **5.7 Misure nei confronti di collaboratori e consulenti**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale

comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

I principi ed i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto.

### **5.8 Misure nei confronti dei Sindaci**

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente dell'Organo Amministrativo e all'Amministratore Delegato ed al Collegio Sindacale la notizia di una violazione del Modello 231/01 commessa da parte di uno o più Sindaci.

Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari ed eventualmente informa il Consiglio di Amministrazione che, in relazione alla gravità della violazione, convocherà l'Assemblea dei Soci per l'eventuale revoca del Sindaco.

### **5.9 Sistema Disciplinare**

Il sistema disciplinare, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del Modello, necessita di idonea diffusione e pubblicità. La Società, oltre al rispetto formale degli obblighi di affissione, prevede anche un'adeguata informativa verso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle norme richiamate dal citato Modello.

Il sistema disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali ed è comunicato a ciascun dipendente in sede di assunzione.

Nello specifico, alla luce della normativa sul *Whistleblowing*, il sistema disciplinare prevede esplicite sanzioni:

- per chi, all'interno dell'organizzazione, viola le misure di tutela dell'identità del segnalante ovvero commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione per chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate
- per lo stesso OdV, la mancata tutela dell'identità del segnalante, salvo che nei casi previsti dalla legge, dovrebbe essere considerata giusta causa per la revoca dell'incarico.

**PARTE SPECIALE**

LPR BC

## CAPITOLO 6 - PARTI SPECIALI

### A. Introduzione

Il D.Lgs. 231/2001 prevede un elenco di reati presupposto soggetto a continue variazioni e integrazioni nel corso del tempo a seguito di nuovi interventi legislativi. L'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che il Modello debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

Non tutte le tipologie di reati attualmente ipotizzati sono in realtà configurabili nello svolgimento dell'attività tipica svolta dalla Società.

L'analisi dei rischi (Risk Assessment), richiamata nella Parte Generale, descritta e riportata in "**ALLEGATO 3**", ha portato ad analizzare le fattispecie di reati presupposto.

### B. Obiettivi e Destinatari della parte speciale

L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

In considerazione delle c.d. attività sensibili, nell'ambito delle quali sussiste astrattamente il rischio di commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001, si è ritenuto necessario sviluppare delle singole Parti del Modello (c.d. Parti Speciali) che disciplinano per ciascun raggruppamento di reati presupposto i comportamenti ex ante (c.d. Protocolli Preventivi) previsti in capo ai Destinatari i quali sono tenuti al rigoroso rispetto ed applicazione.

Nello specifico pertanto, le Parti Speciali hanno lo scopo di:

- Indicare le "procedure ed i protocolli" che i Destinatari sono obbligati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- Indicare gli standard generali di controllo relativi alle attività sensibili individuate;
- Fornire all'Organismo di Vigilanza e ai Responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con questo, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che agiscono nell'interesse della Società come Dipendenti, Dirigenti, Sindaci, Amministratori, consulenti e partners nonché collaboratori, terzi ed in generale tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per la società, con attività considerate a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati.

### C. Elenco Parti Speciali

- Parte Speciale 1: "Reati contro la Pubblica Amministrazione";
- Parte Speciale 2: " Reati societari";
- Parte Speciale 3 "*Market Abuse*";
- Parte Speciale 4: "Reati informatici e reati collegati";
- Parte Speciale 5: "Reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro";
- Parte Speciale 6: "Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio";
- Parte Speciale 7: "Terrorismo e criminalità organizzata.";
- Parte Speciale 8: "Reati Tributari.";
- Parte Speciale 9: "Commercio e industria;
- Parte Speciale 10: "Reati ambientali.