



# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

*in attuazione dell'art. 6, 3° comma, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

**MONRIF S.p.A.**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2013**

## **INDICE**

DEFINIZIONI

### **PARTE GENERALE**

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Introduzione

1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente

1.3 La natura della responsabilità dell'ente

1.4 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo

2. L'adozione del Modello

2.1 Finalità del Modello

2.2 Struttura del Modello

2.3 Realizzazione del Modello

2.4 Destinatari del Modello

2.5 Il Modello nell'ambito del Gruppo

2.6 I rapporti infragruppo

3. Organismo di Vigilanza

3.1 Struttura e composizione

3.2 Funzioni

3.3 Poteri

3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

3.5 Rapporti tra organismi di vigilanza nell'ambito del Gruppo

4. Aggiornamento del Modello

5. Il sistema disciplinare

5.1 Introduzione

5.2 Misure nei confronti dei Dipendenti

5.3 Misure nei confronti degli amministratori

5.4 Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri terzi

6. Comunicazione e diffusione del Modello

7. Formazione del personale

## Definizioni

**Codice Etico di Gruppo:** il codice allegato sub A al presente Modello;

**Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, successive modifiche ed integrazioni (Decreto legge 25 settembre 2001 n. 350, Decreto Legislativo n. 61 del 11 aprile 2002, Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, Legge 11 agosto 2003 n. 228, Legge 18 aprile 2005 n. 62, Legge n. 7 del 9 gennaio 2006, Legge n.146 del 16 marzo 2006, Decreto Legislativo n. 231 del 19 dicembre 2007, Legge n. 48 del 18 marzo 2008, Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, Legge n.94 del 15 luglio 2009, Legge n.99 del 23 luglio 2009, Legge n.116 del 3 Agosto 2009);

**Destinatari del Modello:** tutti i soggetti tenuti, ai sensi del paragrafo 2.4, Parte Generale, del presente Modello, al rispetto delle prescrizioni del Modello e dei relativi protocolli di attuazione;

**Gruppo:** MONRIF S.P.A. e tutte le società controllate, direttamente o indirettamente, da MONRIF S.P.A, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile;

**Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo di Monrif S.p.A.;

**Organismo di Vigilanza:** l'organismo previsto dal paragrafo 3, Parte Generale, del presente Modello;

**Reati:** i reati di cui agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinques, 25-sexies, 25 septies, 25-octies e 25-novies del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (e gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del TUF, Testo unico della Finanza, Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, in materia di intermediazione finanziaria);

**Società:** MONRIF S.P.A.;

**Società Controllate:** tutte le società controllate, direttamente o indirettamente, da MONRIF S.P.A, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

## PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

#### 1.1 Introduzione.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il **Decreto**), disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. enti).

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che colpisce l'ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, dai soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro).

Il Decreto è stato emanato per dare attuazione all'art. 11 della legge delega n. 300 del 29 settembre 2000, che demandava al Governo il compito di definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti, in ottemperanza agli obblighi imposti da alcuni importanti atti internazionali: la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997, la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Allineandosi ai sistemi normativi di molti paesi d'Europa (Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia e Svizzera), il legislatore italiano introduce, dunque, la responsabilità della *societas*, intesa "quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente" (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale).

Si innova così l'assetto normativo: prima del D.Lgs. 231/2001, infatti, la responsabilità dell'ente, per il reato commesso nel suo interesse o vantaggio da amministratori e/o dipendenti, era circoscritta alla sola obbligazione civile per il pagamento delle multe e delle ammende inflitte (e solo in caso di insolvenza del condannato, art. 197 cod. pen.) e all'obbligazione alle restituzioni e al risarcimento del danno a norma delle leggi civili (art. 185 cod. pen.).

#### 1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente.

I presupposti della nuova responsabilità sono indicati nell'art. 5 del Decreto:

*"L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:*

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

*L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".*

I reati che impegnano la responsabilità dell'ente sono tassativamente indicati dal legislatore.

Originariamente prevista per i soli reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 del Decreto) o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al Decreto – anche ad altre ipotesi.

Attualmente i reati che fanno sorgere la responsabilità amministrativa dell'ente sono:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art.24- *bis* del Decreto, introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto, introdotto dalla legge n. 94 del 15 luglio 2009);

- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art.25- *bis* del Decreto, introdotto dal decreto legge n. 350 del 25 settembre 2001 e modificato con la legge n. 99 del 23 luglio 2009);
- delitti contro l'industria e il commercio (art.25- *bis.1* del Decreto, introdotto dalla legge n. 99 del 23 luglio 2009);
- reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati (art. 25-*ter* del Decreto, introdotto dal decreto legislativo n. 61 del 11 aprile 2002 e dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York del 9 dicembre 1999 (art. 25-*quater* del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 14 gennaio 2003);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 9 gennaio 2006);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto, introdotto dalla legge n. 228 del 11 agosto 2003);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto, introdotto dalla legge n. 62 del 18 aprile 2005);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto introdotto dall'art. 9, legge n. 123 del 3 agosto 2007, come modificato dall'art 300 d.Lgs 9 aprile 2008 n. 81);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.25-*octies* del Decreto, introdotto dal decreto legislativo 231 del 19 dicembre 2007);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-*novies* del Decreto introdotto dalla legge n. 99 del 23 luglio 2009);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25 - *novies* del Decreto introdotto dalla legge n. 116 del 3 agosto 2009);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto).

Una forma di responsabilità amministrativa dell'ente è altresì prevista dall'art. 187-*quinquies* TUF, per gli illeciti amministrativi di abuso di informazione privilegiate di cui all'art. 187-*bis* TUF e di manipolazione del mercato di cui all'art. 187-*ter* TUF.

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce – come si dirà – il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

Gli enti che hanno la sede principale nel territorio italiano possono essere chiamati a rispondere anche di reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previste dall'art. 4 del Decreto.

Quanto ai soggetti che impegnano la responsabilità amministrativa dell'ente, l'attenzione del legislatore va sia a coloro che rivestono formalmente la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, sia a coloro che la esercitano di fatto (rileva la figura dell'amministratore di fatto, così come definito dall'art. 2639 cod. civ.), e ai soggetti che la esercitano nell'ambito di strutture decentrate autonome (i c.d. direttori di stabilimento). Questi soggetti sono definiti soggetti in posizione apicale.

Quanto ai subalterni, di regola assumerà rilievo l'inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato, ma potranno rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo dei soggetti posti ai vertici dell'ente.

Il reato dovrà infine essere commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente: il vantaggio, quale evento, fa riferimento alla concreta acquisizione di una utilità economica per l'ente; l'interesse si configura qualora il soggetto abbia agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento.

Per quanto riguarda i reati di omicidio e lesioni colpose ex art. 25-*septies*, sotto il profilo soggettivo, questi dovranno essere realizzati *mediante colpa*: tale profilo di imputazione soggettiva può essere *generico* (violazione di regole di condotta cristallizzate nel tessuto sociale in base a norme di esperienza impiegate

sui parametri della diligenza, prudenza e perizia) o *specifico* (violazione di regole di condotta originariamente nate da norme di esperienza, successivamente positivizzate in leggi, regolamenti, ordini o discipline). In questo vi è una profonda differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal decreto 231/01, tutte punite a titolo di *dolo*: all'interno di tali figure il soggetto agisce rappresentandosi e volendo la realizzazione dell'evento – conseguenza della propria condotta delittuosa, non limitandosi ad un comportamento imprudente o imperito in relazione alla stessa.

### **1.3 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni.**

La natura della responsabilità introdotta dal Decreto è oggetto di discussione. Per quanto formalmente definita "amministrativa", è nella realtà una responsabilità molto vicina a quella penale.

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, quali, tra le altre, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, sino alla interdizione anche definitiva dall'esercizio dell'attività. E' inoltre sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Queste sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente, ma possono essere applicate anche in via cautelare, secondo gli artt. 45 e ss. del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge - e non si sostituisce - alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta regolata dalle norme del diritto penale. Per i reati considerati dal Decreto, è prevista la pena detentiva ed è possibile, in corso di procedimento penale, l'applicazione di misure cautelari fino alla custodia in carcere.

### **1.4 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo.**

Il Decreto prevede la possibilità per l'ente di essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora provi di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6 e 7 d. lgs. 231/2001).

Il legislatore, agli artt. 6 comma 2, e 7 comma 4 del Decreto, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- f) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con particolare riferimento all'introduzione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, l'azione esimente di un modello di organizzazione e gestione, con riferimento alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime *ex art. 25 septies*, viene ritenuta efficace quando questo è adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

L'art 30 del D.Lgs 81/08 definisce che il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui all'elenco precedente e deve prevedere, sulla base della natura e dimensione dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta:

- (i) un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- (ii) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- (iii) un sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- (iv) specifiche procedure finalizzate al riesame ed all'eventuale modifica del modello operanti: 1) in occasione dei controlli di cui sopra; 2) laddove siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro; 3) in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'adozione ed efficace attuazione di un modello, è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione "subalterna". Secondo l'art. 7, infatti, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto).

Per i reati commessi dai soggetti in posizione "apicale", invece, non basta che l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione. Occorre che l'ente abbia anche affidato ad un apposito organo (il c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, e di curarne l'aggiornamento. E' altresì necessario che l'organo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo, e il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il modello (art. 6, comma 1 del Decreto). Sotto questo profilo, la funzione che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad adempiere è particolarmente delicata, in quanto lo stesso dovrà vigilare sull'effettiva operatività del modello, verificarne l'adeguatezza anche alla normativa vigente, monitorare costantemente l'attività sociale ed individuare eventuali nuove esigenze che richiedono un aggiornamento del modello.

L'adozione di un modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria non colpevolezza ed evitare le sanzioni previste dal Decreto.

## **2. L'ADOZIONE DEL MODELLO**

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2006 ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (il **Modello**). Questo è stato aggiornato da ultimo in data 29 luglio 2013.

Il Modello è il complesso di regole, strumenti e protocolli volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti, ai sensi del Decreto.

L'adozione di un Modello da parte della Società costituisce un modo di rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno, ed in generale la propria *corporate governance*.



## 2.1 Finalità del Modello.

Il Modello si propone non solo di creare un sistema di regole e procedure, volto ad prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione di reati, ma altresì di rendere edotti tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società (appartenenti o no all'organico della impresa) delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme a quelle regole, e della possibilità di commissione di reati, con gravose sanzioni che ricadono sull'autore materiale del reato e sulla Società ai sensi del Decreto.

Il Modello intende dunque sensibilizzare il personale della Società, i collaboratori esterni e i *partners*, richiamandoli ad un comportamento corretto e trasparente, all'osservanza dei precetti definiti dalla Società e contenuti nel Modello, al rispetto di tutte le regole e procedure.

Sotto questo profilo, il Modello forma, insieme al Codice Etico allegato *sub A*, un *corpus* organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità. Il Modello detta prescrizioni specifiche, finalizzate a prevenire particolari tipologie di reato, secondo le disposizioni del Decreto. Il Codice Etico, approvato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2011, è invece la carta di valori e principi, che deve ispirare la condotta della Società nel perseguimento degli obiettivi sociali. Esso è un documento adottato in via autonoma e deve essere applicato, sul piano generale, da parte di tutte le società del Gruppo, avendo riguardo alle diverse realtà culturali, politiche e sociali, oltre che economiche e commerciali.

## 2.2 Struttura del Modello.

Il presente Modello è composto da una Parte Generale, che contiene i principi e le regole generali, e da una Parte Speciale, che costituisce il cuore del Modello ed è suddivisa in otto sezioni:

- reati contro la Pubblica Amministrazione e la Amministrazione della giustizia, in cui è inserito un capitolo dedicato alle c.d. attività strumentali alla commissione di reati rilevanti 231;
- reati di corruzione tra privati,
- reati societari,
- reati e illeciti di abuso di mercato,
- omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro,
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita,
- impiego di lavoratori irregolari,
- delitti di criminalità organizzata.

La Parte Generale descrive il quadro normativo di riferimento del Modello, le sue finalità, la sua struttura e il processo di realizzazione, i destinatari del Modello e le sue componenti essenziali: la struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, le funzioni e i poteri, le regole che presiedono all'aggiornamento del Modello, il sistema disciplinare per le violazioni del Modello, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e la formazione del personale.

La Parte Speciale si occupa invece di individuare le fattispecie di reato che debbono essere prevenute, e le attività "sensibili" (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato). A questo proposito, la Società ha individuato otto categorie di reati che possono rilevare (i Reati):

- i reati contro la pubblica amministrazione e la amministrazione della giustizia;
- i reati di corruzione tra privati
- i reati societari;
- i reati o illeciti di abuso di mercato;
- i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- impiego di lavoratori irregolari;
- delitti di criminalità organizzata.



Per ciascuna tipologia di reato, la Parte Speciale contiene una breve descrizione delle fattispecie penali, individua le attività sensibili e definisce i principi generali che devono guidare la Società nella individuazione delle regole di organizzazione e gestione delle attività e nella definizione dei protocolli di prevenzione.

Con riferimento agli altri reati previsti dal Decreto non sono state rilevate attività "sensibili", tali da richiedere l'individuazione di apposite sezioni nella Parte Speciale. Le finalità di prevenzione di tali fattispecie di reato sono soddisfatte dall'insieme dei principi di comportamento indicati dal Codice Etico di Gruppo e dai principi e regole di *Corporate Governance* desumibili dallo Statuto della Società, dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. e dai vari protocolli e procedure aziendali esistenti.

### **2.3 Realizzazione del Modello.**

Per la redazione del presente Modello, la Società ha tenuto conto oltre che delle disposizioni del Decreto, della relazione ministeriale accompagnatoria, dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, desumibili dalla miglior pratica internazionale, delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231 del 2001", elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002, ed aggiornate al 31 marzo 2008, nonché infine dalle prime pronunce giurisprudenziali in merito.

La Società ha altresì tenuto conto degli strumenti già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il Codice di Autodisciplina, il Codice di Comportamento in Materia di *Internal Dealing*, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni.

Per quanto riguarda la sezione relativa ai delitti in materia di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro si è tenuto conto di quanto disposto all'art. 30 del d.Lgs 81/08 sulla sicurezza anche traendo ispirazione dalla norma BS OHSAS 18001.

La Società ha definito un *modus operandi*, volto all'adozione ed all'adeguamento del proprio sistema di organizzazione, gestione e controllo, che sarà replicato ogniqualvolta vi sia l'introduzione di nuovi reati nel Decreto. Queste attività, suddivise in fasi successive, sono compiutamente descritte in ciascuna delle sezioni di cui si compone la Parte Speciale. Qui possono essere così sintetizzate:

- A. *Individuazione delle attività sensibili*: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla società, le interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono individuate le aree in cui è teoricamente possibile la commissione dei Reati. La possibilità teorica di commissione dei Reati è valutata con riferimento esclusivo alle caratteristiche intrinseche dell'attività, indipendentemente da chi la svolga e senza tener conto dei sistemi di controllo già operativi.
- B. *Identificazione delle procedure di controllo già esistenti*: attraverso le interviste di cui al punto A, integrate con questionari di autovalutazione, sono identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate.
- C. *Calcolo del rischio residuale*: per ciascuna attività sensibile è stato stimato il rischio di commissione dei Reati che residua una volta considerato il sistema di controllo interno che caratterizza l'attività in questione.
- D. *Identificazione delle procedure\ protocolli di prevenzione*: sulla base di quanto osservato nell'attività di analisi sopra descritta, e delle sue risultanze, sono state individuate le procedure e i protocolli che devono essere attuati per prevenire la commissione dei Reati.

### **2.4 Destinatari del Modello.**

Sono destinatari del Modello:

- tutti gli amministratori e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ivi compresi coloro che sono distaccati, in Italia e all'estero, per lo svolgimento dell'attività;

- tutti coloro che collaborano con la Società, in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.).

Il Modello si applica, altresì, a coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, agiscano sotto la direzione o vigilanza dei vertici aziendali della Società. Inoltre, per quanto non siano ricompresi tra i soggetti che comportano la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto, il presente Modello si rivolge anche ai Sindaci della Società. L'insieme dei Destinatari così definiti è tenuto a rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure di attuazione.

Il Modello viene comunicato ai Destinatari, con le modalità stabilite al successivo paragrafo 6.

## **2.5 Il Modello nell'ambito del Gruppo.**

La Società comunica a tutte le Società Controllate, con le modalità che riterrà più opportune, il presente Modello e ogni suo successivo aggiornamento.

Le Società Controllate adottano in autonomia, con delibera dei propri organi amministrativi, e sotto la propria responsabilità, un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, curandone l'attuazione e nominando un proprio organismo di vigilanza. Ciascuna società individua le attività sensibili, tenuto conto della natura e del tipo di attività svolta, delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione, ispirandosi al presente Modello.

Il modello definitivo, adottato dalle suddette società, sarà comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società. Ogni successiva modifica di carattere significativo, apportata al proprio modello, è comunicata dagli organismi di vigilanza delle società all'Organismo di Vigilanza della Società nella relazione annuale di cui al successivo paragrafo 3.4.3.

Anche prima dell'adozione di uno specifico modello ai sensi del Decreto, tutte le Società Controllate devono adottare idonee misure di organizzazione e di controllo interno per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

## **2.6 I rapporti infragruppo.**

Qualora la Società presti in favore di società appartenenti al Gruppo servizi che possono interessare le attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto, che è comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società. La disposizione si applica anche ai casi in cui la Società riceva da società appartenenti al Gruppo i servizi di cui sopra.

## **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

In conformità a quanto disposto dall'art 6 del Decreto, la Società affida ad un apposito organo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare, in modo continuativo, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza adotta proprie regole, definite in un Regolamento (Regolamento dell'Organismo di Vigilanza), predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

### **3.1 Struttura e composizione.**

L'Organismo di Vigilanza è organo di natura collegiale, interno alla Società, dotato di autonomia ed indipendenza dagli altri organi societari e di controllo interno.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza. In casi eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone successivamente conto in una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in

ambito legale, amministrativo o altre aree tematiche di rilievo per l'applicazione del Decreto, provvisti dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità e competenza. All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione dà conto, con provvedimento motivato, della sussistenza dei requisiti indicati.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica per il periodo previsto dal Consiglio di Amministrazione in occasione della loro nomina, salvo i casi di cessazione, decadenza, revoca dall'incarico, secondo le previsioni dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza. I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

Alla scadenza del termine, il Consiglio di Amministrazione potrà confermare o modificare la composizione dell'Organismo di Vigilanza, eventualmente nominando soggetti con qualifiche o funzioni diverse da quelle sopra indicate, purché in possesso dei necessari requisiti secondo quanto previsto dallo Statuto.

Lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza individua i requisiti di indipendenza richiesti ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, e definisce le cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dall'incarico.

### **3.2 Funzioni.**

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- i. sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari, come individuati nel paragrafo 2.4;
- ii. sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello, in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati.

L'Organismo di Vigilanza valuta, alla luce dell'esperienza, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e formula proposte in tal senso al Consiglio di Amministrazione.

### **3.3 Poteri.**

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, secondo i tempi e le modalità indicate nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- b) accedere a tutte le informazioni concernenti le attività sensibili, come elencate nella Parte Speciale del Modello;
- c) chiedere informazioni e documenti in merito alle attività sensibili a tutti i Destinatari del Modello (organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori, ecc.) e, laddove necessario, alla società di revisione;
- d) chiedere informazioni ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili;
- e) chiedere informazioni agli organismi di vigilanza delle Società Controllate, qualora sia necessario per lo svolgimento delle attività di controllo, secondo quanto previsto al paragrafo 3.5, Parte Generale;
- f) avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, preferibilmente appartenente alla funzione di Internal Audit, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- g) svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre al Direttore delle Risorse Umane l'eventuale adozione delle sanzioni di cui al successivo paragrafo 5;
- h) segnalare al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello e delle procedure di attuazione, ed ogni eventuale notizia di Reato appresa di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni di cui al successivo paragrafo 3.4.2;
- i) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, per eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, e alle funzioni aziendali interessate, per eventuali modifiche delle procedure di attuazione del Modello, secondo quanto previsto nel paragrafo 4;

- j) supportare la Direzione Risorse Umane per la definizione di programmi di formazione del personale.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza definisce le modalità di svolgimento dell'incarico, di convocazione dell'Organismo, di raccolta e conservazione della documentazione, nonché gli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

### **3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.**

#### *3.4.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza.*

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e, nei casi di urgenza, al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni notizia sui Reati di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni previste dal successivo paragrafo 3.4.2;
- ogni informazione rilevante per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello e per il suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza redige annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale che deve contenere, quanto meno:

- a) la sintesi delle attività svolte nell'anno dall'Organismo di Vigilanza;
- b) l'indicazione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- c) la descrizione di eventuali nuove attività sensibili;
- d) un resoconto delle segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- e) le procedure disciplinari avviate e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni del Modello;
- f) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- g) gli eventuali mutamenti del quadro normativo che abbiano richiesto o richiedano un aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori a quelle sopra indicate.

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente un rendiconto delle spese sostenute.

#### *3.4.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.*

Tutti i Destinatari del Modello (componenti degli organi sociali, dipendenti, dirigenti, collaboratori, ecc.) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di Reato ed ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni avviene tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta **odv.monrif@monrif.net**. Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, la segnalazione può avvenire tramite posta interna indirizzata **all'Organismo di Vigilanza c/o Monrif S.p.A. – Via Mattei n. 106 – 40138 BOLOGNA**.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Direttore delle Risorse Umane:

- dei procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- dell'applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- dell'eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre immediatamente informato, attraverso posta interna o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del Datore di Lavoro:

- di ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi ex D. Lgs. 81/08 avvenuta successivamente il primo invio del documento stesso all'Organismo;
- di ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni e/o mancato incidente sui luoghi di lavoro;

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'Organismo di Vigilanza e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. d), gli organi sociali e di *Corporate Governance* (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Comitato per il Controllo Interno, Datore di Lavoro) sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione.

I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili, come individuati nelle procedure aziendali e nei protocolli di prevenzione.

I responsabili di cui sopra sono altresì tenuti a trasmettere, annualmente, all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta che contenga:

- la descrizione dello stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività sensibili di propria competenza;
- la descrizione delle eventuali attività di attuazione dei protocolli di prevenzione e di miglioramento dell'efficacia degli stessi, con l'indicazione dello stato di avanzamento delle predette attività;
- l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione;
- lo stato di applicazione dei protocolli operativi di attuazione del Modello.

Il Datore di lavoro oltre a trasmettere le informazioni di cui sopra, annualmente invia:

- i verbali delle visite ispettive svolte dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli audit sulle procedure da questi svolti, laddove tali visite siano effettuate;
- il verbale della riunione annuale ex art. 35 del D.Lgs 81/08, laddove venga svolta.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga informazioni ulteriori rispetto a quelle sopra indicate.

La trasmissione della relazione avviene tramite posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata [odv.monrif@monrif.net](mailto:odv.monrif@monrif.net), ed è indirizzata al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni altra comunicazione all'Organismo di Vigilanza, da parte dei responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili avviene con le modalità che costoro riterranno, di volta in volta, più opportune o che saranno, di volta in volta, indicate dall'Organismo di Vigilanza.

### **3.5 Rapporti tra organismi di vigilanza nell'ambito del Gruppo.**

L'Organismo di Vigilanza della Società può chiedere informazioni agli organismi di vigilanza delle società appartenenti al Gruppo, qualora siano ritenute necessarie per il corretto svolgimento delle attività di controllo nell'ambito della Società.

Gli organismi di vigilanza delle società del Gruppo inviano una relazione scritta all'Organismo di Vigilanza della Società, nei tempi e con le modalità stabilite dalle procedure, indicando le violazioni accertate al proprio modello e le sanzioni disciplinari applicate, le modifiche di carattere significativo apportate al modello, e i fatti rilevanti, riscontrati nell'esercizio dell'attività di vigilanza, che possano interessare l'attività o l'organizzazione della Società.

#### **4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza segnala al Consiglio di Amministrazione, in forma scritta e tempestivamente, la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, indicando i fatti e le circostanze che evidenziano tale necessità. L'Organismo di Vigilanza può anche formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottati dal Consiglio di Amministrazione devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello ed eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale sono adottate direttamente dall'Amministratore Delegato, sentite le funzioni aziendali interessate e l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.

#### **5. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

##### **5.1 Introduzione.**

In conformità alle disposizioni del Decreto (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b), la Società prevede l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nella sezione specifica del Codice Etico di Gruppo, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2011 e successive modifiche.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

##### **5.2. Misure nei confronti dei Dipendenti**

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL applicabile.

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.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- c) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 3 giorni per gli operai ed i 5 giorni per il restante personale impiegato;
- d) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.



### **5.3. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvedono ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

### **5.4. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi**

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.

## **6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

La Società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari, come individuati nel paragrafo 2.4.

Il Modello è comunicato, a cura della Direzione Risorse Umane, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (es. bacheca aziendale, invio per posta elettronica, etc), ivi compreso il sistema intranet aziendale. Sono stabilite a cura della Direzione Risorse Umane, sentito l'Organismo di Vigilanza, modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

L'Organismo di Vigilanza determina, sentiti il Direttore Risorse Umane e il responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni, Destinatari del Modello, e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute. In ogni caso, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice Etico di Gruppo e del presente Modello.

La Parte Generale del Modello è resa disponibile a tutti i soggetti interessati e al mercato mediante pubblicazione sul sito internet aziendale.

## **7. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La Società prevede l'attuazione di programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico di Gruppo e del Modello da parte del personale della Società (dirigenti, dipendenti, componenti degli organi sociali). La partecipazione ai suddetti programmi di formazione è tracciata e obbligatoria. Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati, al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello e allo svolgimento di mansioni che possono influenzare la salute e sicurezza sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza cura, d'intesa con la Direzione Risorse Umane, che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello, è gestita dalla Direzione Risorse Umane, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.