



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
D.LGS. N. 231/2001**

Edizione n. 5

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 maggio 2018

INDICE

Definizioni	3
Premessa.....	4
1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231	4
1.1 Principi generali	4
1.2 I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della normativa	4
1.3 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto	9
1.4 Il modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto	9
2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di GARANZIA ETICA	10
2.1 Adozione ed aggiornamenti del Modello organizzativo di GARANZIA ETICA	10
2.2 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello	10
2.3 Destinatari del Modello	11
2.4 La costruzione e l'aggiornamento del Modello.....	11
2.5 Mappa delle attività a rischio	11
2.6. La struttura del Modello organizzativo di GARANZIA ETICA.....	13
3. L'Organismo di Vigilanza	14
3.1 Principi generali	14
3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	14
3.3 Cause di ineleggibilità, decadenza, revoca e sospensione dei componenti dell'OdV	14
3.4 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza	16
3.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV – Flussi informativi	16
3.6 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001	18
3.7 L'operatività dell'Organismo di Vigilanza all'interno del Consorzio.....	18
3.8. L'attività di <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso altri organi aziendali	18
4. Diffusione del Modello e attività di formazione	19
4.1 Disposizioni generali	19
4.2 Comunicazione iniziale	19
4.3 Formazione del personale	19
4.4 Informativa ai terzi.....	19
5. Sistema disciplinare.....	20
5.1 Profili generali	20
5.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non Dirigenti.....	22
5.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	24
5.4 Sanzioni nei confronti di Amministratori e procedimento per l'adozione delle stesse (no Sindaci).....	26
5.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti e di soggetti terzi e procedimento per l'adozione delle stesse (no dei non dipendenti)	26

Definizioni

Attività sensibili: attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

CCNL: i Contratti Collettivi Nazionali Assicredito.

Codice Etico: il Codice Etico adottato da Garanzia Etica S.C..

Consiglio di Amministrazione (anche CdA): il Consiglio di Amministrazione di Garanzia Etica S.C..

Collaboratorio consulenti: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Decreto o D.lgs. 231/2001: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “*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*”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

Dipendenti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società¹, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore della Società.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche Modello): il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 e relativi allegati.

Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV): Organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull’adeguatezza, sul funzionamento, sull’osservanza del Modello nonché di curarne l’aggiornamento.

Reati: i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Società: Garanzia Etica S.C. con sede legale a Elmas (CA), via Nervi, 18.

¹ Art. 5.1, lett. a) e b) del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Premessa

Garanzia Etica S.C. (di seguito la Società o Garanzia Etica) è una cooperativa di garanzia collettiva fidi, costituita da Confapi Sardegna per agevolare l'accesso al credito alle piccole e medie imprese della Sardegna. Offre servizi di consulenza e assistenza affiancando l'imprenditore con l'obiettivo di fornire le competenze finanziarie necessarie per facilitare e ottimizzare l'accesso al credito delle aziende socie.

Assiste le aziende socie, su affidamenti a breve, medio, lungo termine, su *leasing* strumentali e immobiliari e su *factoring*, attraverso la concessione di garanzie mutualistiche a favore di istituti di credito, società di locazione finanziaria e di *factoring*.

Con questi ultimi stipula convenzioni che consentono agli iscritti di ottenere condizioni più vantaggiose rispetto a quelle praticate alla normale clientela quali tassi passivi, attivi ed extra fido, valute, commissioni e così via.

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

1.1 Principi generali

Il Decreto legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite anche "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- soggetti 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 fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");
- soggetti "Sottoposti" alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

La normativa non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito².

Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come "amministrativa", presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché viene accertata nell'ambito del processo penale, consegua alla realizzazione di reati e prevede l'applicazione di sanzioni mutuate dal sistema penale.

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno pertanto sottoposti a giudizio penale.

1.2 I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della normativa

La responsabilità dell'ente sussiste solamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore. In particolare, si tratta dei seguenti reati ed illeciti amministrativi:

A) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ED IL SUO PATRIMONIO (art. 24 del Decreto)

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316-*ter* c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.).

B) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24-*bis* del Decreto)

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-*quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-*quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);

² Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

C) DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (art. 24-*ter* del Decreto)

- Associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (art. 416, comma 6, c.p.);
- Associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5], c.p.p.).

D) CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE (art. 25 del Decreto)

- ConcuSSIONE (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 e 321 c.p.)³;
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319, 319-*bis* e 321 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-*ter* e 321 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concuSSIONE, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.).

E) REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (art. 25-*bis* del Decreto)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

³ Così come modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

- F) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO** (art. 25-*bis*.1 del Decreto)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*terc*.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).
- G) REATI SOCIETARI** (art. 25-*ter* del Decreto)
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art.2622 c.c.);
 - Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
 - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
 - Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - Corruzione fra privati (art. 2635 c.c.)⁴;
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggotaggio (art. 2637 c.c.);
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
- H) DELITTI AVENTI FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO** (art. 25-*quater* del Decreto)
- Si tratta di reati previsti dal codice penale e dalle leggi speciali aventi finalità terroristiche o eversive nonché di delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999.
- I) REATO DI PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI** (art. 25-*quater*.1del Decreto)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).
- L) DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE** (art. 25-*quinq*ues del Decreto)
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinq*ues c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).
- M) REATI DI ABUSO DI MERCATO** (art. 25-*sexies* del Decreto)
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).
- Illeciti Amministrativi (art. 187-*quinq*ues TUF)**
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF);

⁴ Introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 in vigore dal 28 novembre 2012.

- Manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).

N) REATI DI OMICIDIO COLPOSO E DI LESIONI GRAVI E GRAVISSIME COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25-septies del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

O) REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (art. 25-octies del Decreto)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.).

P) REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25-novies del Decreto)

- Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171 L. 633/1941);
- Tutela penale del software e delle banche dati (art. 171-bis L. 633/1941);
- Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-septies L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies L. 633/1941).

Q) REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (art. 25-decies del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

R) REATI AMBIENTALI (art. 25-undecies del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali. Segnatamente, in relazione alla commissione dei **reati previsti dal codice penale**:

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.).

Con riferimento ai **reati previsti dal D.lgs. 152/2006 "Norme in materia ambientale"**:

- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, 1° comma 1, lettere a] e b] e commi 3, 5 e 6);
- Bonifica di siti (art. 257);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, commi 1 e 2);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo e comma 8, primo e secondo periodo);
- Reati in materia di emissioni (art. 279, comma 5).

In virtù del Decreto Legge 10 dicembre 2013, n. 136, convertito in Legge 6 febbraio 2014, n. 6, è stato introdotto nel testo del Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 il nuovo art. 256-bis rubricato "Combustione illecita dei rifiuti" che va a sanzionare penalmente la condotta di:

- chiunque appicca fuoco a rifiuti abbandonati o depositati in maniera incontrollata;
- chi deposita o abbandona rifiuti, oppure li rende oggetto di un traffico transfrontaliero in funzione della loro successiva combustione illecita.

La norma, pur non essendo specificamente richiamata dall'art. 25-*undecies*, risulta di particolare rilevanza in tema di responsabilità amministrativa in quanto, in caso di commissione (o tentata commissione) del sopra richiamato reato, configura la responsabilità - autonoma rispetto a quella degli autori - del titolare (persona fisica) dell'impresa o del responsabile dell'attività comunque organizzata per omessa vigilanza, prevedendo l'applicazione delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, del Decreto.

In relazione alla commissione dei **reati previsti dalla l. 150/1992** "*Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica*", si tratta di:

- Importazione, esportazione o riesportazione, vendita, detenzione ai fini di vendita, trasporto ecc. in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate nell'allegato A del Regolamento medesimo e successive modificazioni (art. 1, commi 1 e 2);
- Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza (ecc.) in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate negli allegati B e C del Regolamento medesimo e successive modificazioni e salvo che il fatto costituisca più grave reato (art. 2, commi 1 e 2);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica, salvo quanto previsto dalla L. 157/1992 (art. 6, comma 4);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (reati del codice penale richiamati dall'art. 3-*bis*, comma 1).

In relazione alla commissione dei **reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della L. 549/1993** "*Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente*".

In relazione alla commissione dei **reati previsti dal D.lgs. 202/2007** "*Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni*" si tratta di:

- Inquinamento doloso (art. 8, commi 1 e 2);
- Inquinamento colposo (art. 9, commi 1 e 2).

S) DELITTO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI STATI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (art. 25-*duodecies* del Decreto)

In relazione alla commissione del reato di cui all'art. 22 co. 12-*bis* del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286:

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22 comma 12 e 12-*bis* del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-*bis* e 3-*ter* del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Sfruttamento dell'immigrazione clandestina (art. 12, comma 5, del Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).

T) REATI DI RAZZISMO E XENOFobia (ART. 25-TERDECIES DEL DECRETO)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604 bis c.p.).

U) REATI TRANSNAZIONALI (art. 10 – Legge 16 marzo 2006, n. 146)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. 23.1.1973 n. 43);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D.lgs. 25.7.1998 n. 286).

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente che, pur avendo sede principale nel territorio italiano, sono stati commessi all'estero.

La descrizione dei predetti reati ed illeciti amministrativi è contenuta nel documento "*Elenco dei reati presupposto*"

allegato al presente Modello (All. A).

1.3 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Il giudice penale, nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie da irrogare all'Ente.

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale ed è inoltre pubblicata sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

1.4 Il modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto

Il Decreto prevede che la società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi**, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società che siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed efficacemente attuati. Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Se il reato è commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica 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.

2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di GARANZIA ETICA

2.1 Adozione ed aggiornamenti del Modello organizzativo di GARANZIA ETICA

la Società ha adottato la prima edizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, con delibera del Consiglio di Amministrazione, in data **22 dicembre 2010**, successivamente modificato in data **30 maggio 2013**, **25 febbraio 2014** e **22 febbraio 2016**.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è atto di emanazione dell'organo dirigente.

Le modifiche e le integrazioni del presente Modello e del Codice Etico adottati dalla Società sono apportate dal Consiglio di Amministrazione di GARANZIA ETICA, anche su informativa dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello è di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo interno della Società.

L'Autorità di vigilanza ha, infatti, previsto per gli intermediari iscritti all'albo di cui all'art. 106 T.U.B. un sistema di controlli che riguarda l'intera attività aziendale e coinvolge soggetti diversi, tra i quali specifico rilievo assumono le funzioni di *internal auditing* e di *compliance* disegnate seguendo le indicazioni contenute nelle Istruzioni di vigilanza.

Gli intermediari sono, quindi, già, almeno teoricamente, dotati di standard organizzativi ottimali, in linea con il principio di sana gestione, il quale costituisce, seppure in una accezione più ampia, un'espressione dei principi e degli obiettivi contenuti nel D.Lgs. n. 231/2001.

Nella struttura organizzativa è pertanto già operativo un insieme di regole, di procedure finalizzate ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento della efficacia e dell'efficienza dei processi, la tutela del patrimonio aziendale, l'affidabilità dei sistemi e dei flussi informativi amministrativo-contabili e gestionali in genere, la tracciabilità di ogni fatto di gestione con adeguato grado di dettaglio, la conformità di tutte le transazioni e operazioni con la legge, con la normativa di vigilanza, nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne, mediante l'applicazione dei principi di separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo, la regolamentazione e la gestione delle situazioni di conflitto di interesse, l'identificazione, la valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi, ivi compresi quelli connessi a frodi e infedeltà dei dipendenti e quelli derivanti dall'eventuale coinvolgimento in operazioni di riciclaggio, nonché rischi di perdite risultanti da errori o inadeguatezza dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi, oppure derivanti da eventi esterni.

Tale sistema di controllo è in grado di per sé di essere utilizzato anche per prevenire la commissione di reati, ivi compresi quelli di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Ciò tuttavia non esclude a priori la necessità di verificare la sua adeguatezza e l'eventuale necessità di integrazione sotto il profilo penal-preventivo e, in particolare, della prevenzione dei reati presupposti richiamati dal decreto medesimo.

Il sistema di controllo esistente è, quindi, suscettibile di autonome modifiche e integrazioni, ma sempre in piena coerenza con le finalità del Modello

2.2 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine e delle aspettative di tutti i suoi *stakeholders*, in primis dei soci e dei propri dipendenti.

E' consapevole, quindi, anche in considerazione delle peculiarità del *business* svolto, dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e altri collaboratori esterni, nonché fornitori e *partners*.

Con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e con il conseguente aggiornamento la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. "aree sensibili", di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;

- rendere consapevoli tali soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale ed ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la *governance* societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle **Linee Guida** emanate da **Confindustria** nel marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel marzo 2014 ed alle **Linee Guida** dell'**ABI**.

2.3 Destinatarî del Modello

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettate da:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, del comitato Esecutivo e del Collegio Sindacale e Revisore Legale dei Conti;
- Presidente, Vice Presidente e Direttore Generale;
- I Dipendenti;
- I Consulenti, Collaboratori, Fornitori e *Partner* nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- nonché da quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati sono, di seguito, definiti "Destinatari".

2.4 La costruzione e l'aggiornamento del Modello

L'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello ed al suo aggiornamento, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle Linee Guida dell'ABI, si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 attraverso l'analisi dei documenti aziendali resi disponibili dalla Società (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, verbali degli organi societari, ecc.) ed una serie di colloqui con soggetti responsabili delle funzioni aziendali e con i preposti ai vari settori;
- nell'esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti ed, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standards* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello (di seguito Organismo di Vigilanza oppure "OdV") con contestuale predisposizione del relativo regolamento e sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nell'adozione di un Codice Etico, approvato in data 22 dicembre 2010;
- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico;
- a disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida citate, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- a definire, nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, i protocolli comportamentali che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come le più idonee a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata, come già indicato nelle Linee Guida citate, da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, ovvero, con riferimento ai reati colposi, da un sistema di prevenzione tale per cui la eventuale realizzazione della condotta illecita avvenga nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

2.5 Mappa delle attività a rischio

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate nel paragrafo precedente, sono stati individuate

le attività a rischio della Società, tenendo conto dell'attuale operatività di GARANZIA ETICA e della struttura organizzativa esistente.

Le principali attività ed i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto sono le seguenti:

- *Concessione garanzie;*
- *Richiesta, ottenimento e gestione dei contributi pubblici ad integrazione dei fondi rischi;*
- *Richiesta, ottenimento e gestione del Fondo di prevenzione del fenomeno dell'usura istituito dal Ministero Economia e Finanze;*
- *Gestione e analisi dei requisiti per l'ottenimento e/o accesso alla controgaranzia da parte degli enti di riassicurazione (i.e. Fondo di garanzia per le PMI, Fondo Europeo per gli Investimenti FEI);*
- *Intermediazione nelle richieste delle imprese socie finalizzate all'ottenimento e gestione di contributi pubblici in conto interessi;*
- *Fase di predisposizione della documentazione, firma e inoltro delle richieste di cui ai punti precedenti;*
- *Valutazione requisiti pratiche per accesso ai fondi di cui ai punti precedenti;*
- *Gestione di adempimenti di tipo pubblicistico mediante comunicazioni, notifiche, dichiarazioni, produzione e trasmissione di documenti;*
- *Richiesta, ottenimento e gestione di forme agevolative di carattere contributivo e assistenziale per assunzioni del personale della Società;*
- *Gestione rapporti (anche in sede di ispezioni e verifiche) con Autorità di vigilanza o con altri soggetti pubblici (e.g. ASL, Guardia di Finanza, Ministero dell'economia e finanze, Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, VVFF etc.);*
- *Gestione di procedimenti di accertamento, contestazione e/o applicazione di sanzioni amministrative e relative conciliazioni;*
- *Gestione dei rapporti occasionali e delle relazioni istituzionali con soggetti pubblici;*
- *Gestione del contenzioso giudiziale, stragiudiziale o arbitrale;*
- *Gestione di documenti in formato digitale, utilizzo della firma digitale e successivo invio di documentazione in formato digitale;*
- *Approvvigionamento di beni o servizi;*
- *Selezione e assunzione di personale;*
- *Incarichi a consulenti, o collaboratori esterni;*
- *Pagamenti e gestione di risorse finanziarie (ivi comprese spese di rappresentanza e omaggi);*
- *Sponsorizzazioni e gestione di eventi;*
- *Procedimenti giudiziari penali pendenti;*
- *Dichiarazioni nell'ambito di un procedimento giudiziario;*
- *Predisposizione dei bilanci, delle relazioni o delle comunicazioni sociali e altri oneri informativi previsti dalla legge, ivi compresi prospetti e allegati;*
- *Gestione dei rapporti con i Soci, con i Sindaci, con la Società di revisione e con altre Autorità e Organismi;*
- *Gestione dei conferimenti e delle riserve, delle operazioni sulle partecipazioni e sul capitale;*
- *Convocazione, svolgimento e verbalizzazione Assemblee;*
- *Gestione delle comunicazioni e dell'informativa verso l'Autorità di Vigilanza;*
- *Gestione delle comunicazioni e dell'informativa verso l'esterno;*
- *Riduzioni di capitale sociale;*
- *Prestazione di garanzie nei confronti di amministratori-soci;*
- *Gestione deleghe a farsi rappresentare in assemblea;*
- *Gestione rete segnalatori, rete commerciale, funzione crediti e controllo garanzia;*
- *Tenuta della contabilità, registrazioni, relativa documentazione e gestione della fiscalità;*
- *Tenuta di dati e documenti sui quali gli organi societari, la Società di revisione e altre Autorità o Organismi possono esercitare il controllo;*
- *Attività di creazione, protezione, emissione, archiviazione, conservazione, eliminazione, divulgazione, immissione in reti informatiche/telematiche di documenti informatici e manutenzione in genere degli archivi di documenti informatici;*
- *Gestione delle attività di accesso ai sistemi informatici/telematici e applicazioni (autenticazione, account e profili);*
- *Gestione e manutenzione software;*
- *Installazione e utilizzo banche dati;*
- *Gestione di licenze;*
- *Gestione dell'attività di ammissione/iscrizione di nuovi soci, ivi compresa la richiesta, raccolta e valutazione delle*

dichiarazioni e documenti prodotti a supporto della domanda di ammissione, istruttoria e provvedimento di ammissione/iscrizione, nonché la fase di sottoscrizione delle azioni e del versamento a titolo di contributo al fondo rischi e relative attività amministrativo-contabili e di incasso;

- *Gestione contrattualistica e documentazione nella prestazione di servizi nei confronti della clienti/soci;*
- *Gestione delle attività amministrativo-contabili e degli incassi relativi alla prestazione di servizi nei confronti dei clienti/soci;*
- *Gestione del personale: dipendenti, consulenti e altri collaboratori esterni e relativi adempimenti amministrativo-contabili e di pagamento;*
- *Accordi e partnership commerciali e relativi adempimenti amministrativo-contabili e di incasso/pagamento;*
- *Attività di analisi e predisposizione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs 81/2008;*
- *Attività di nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nomina del Medico competente o nelle fasi di designazione dei Lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza in generale;*
- *Selezione e gestione di appaltatori che svolgono o sono destinati a svolgere attività tecnico impiantistica nei luoghi di lavoro;*
- *Gestione della formazione, informazione e addestramento dei Lavoratori sui rischi cui sono esposti durante lo svolgimento delle mansioni loro affidate e/o adeguata formazione e addestramento in materia di igiene, salute e sicurezza;*
- *Predisposizione e gestione delle misure di emergenze di primo soccorso e di prevenzione incendi, evacuazione dei Lavoratori. Manutenzione ai sistemi anti-incendio ovvero di richiedere il certificato di prevenzione incendi;*
- *Qualificazione degli smaltitori, vettori di rifiuti e relativa gestione contrattuale;*
- *Gestione della raccolta e dello stoccaggio interno dei rifiuti;*
- *Gestione del conferimento, trasporto e smaltimento dei rifiuti.*

2.6. La struttura del Modello organizzativo di GARANZIA ETICA

Il Modello si compone di una Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale 1:** Reati contro la Pubblica Amministrazione, Corruzione tra privati e Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale 2:** Reati societari;
- **Parte Speciale 3:** Delitti informatici e trattamento illecito di dati e Delitti in materia di diritto d'autore;
- **Parte Speciale 4:** Delitti di criminalità organizzata, Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- **Parte Speciale 5:** Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale 6:** Reati ambientali;
- **Parte speciale 7:** Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare e Delitti contro la personalità individuale.

I profili di rischio inerenti i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, i delitti contro l'industria ed il commercio, i delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, i delitti contro la personalità individuale, i reati di abuso di mercato, i reati transnazionali ed i reati di razzismo e xenofobia si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al Codice Etico e dai presidi generali di cui al Modello organizzativo della Società.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Principi generali

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/01 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito, "O.d.V.").

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza, tuttavia, deve trattarsi di un organismo dell'ente, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi della Società.

3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di indicazioni da parte del D.Lgs.231/2001 ed alla luce delle prescrizioni contenute nelle Linee Guida, nonché di quanto suggerito dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, tra le quali ABI, GARANZIA ETICA ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In particolare, Le linee guida elaborate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente modificate nel 2008 (che costituiscono il primo codice di comportamento per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 redatto da un'associazione di categoria) individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

GARANZIA ETICA, inoltre, ha giudicato necessaria la previsione in capo all'organismo di vigilanza anche di specifici requisiti di onorabilità.

Per questa ragione, in GARANZIA ETICA i requisiti che l'Organismo di Vigilanza deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

Autonomia ed indipendenza - L'Organismo di Vigilanza è dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia ed indipendenza dagli organi societari e dagli organismi di controllo interno; deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari". .

Professionalità nell'espletamento dei propri compiti istituzionali - I componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività ad essi assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono connesse alle sue esperienze professionali; in tal senso la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati, e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia..

Continuità di azione -L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

Onorabilità – In relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come successivamente indicate.

3.3 Cause di ineleggibilità, decadenza, revoca e sospensione dei componenti dell'OdV

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di ineleggibilità per i medesimi membri dell'OdV.

In particolare, 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:
 - 1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16

marzo 1942, n. 267;

- 2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - 3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - 4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 - 5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
 - 6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - 7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
 - coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'Organismo stesso.

Nello svolgimento dei compiti affidatigli l'OdV potrà giovare, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni (inclusi gli *outsources*) e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità d'azione.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi d'incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti e/o collaboratori coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'OdV.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione sostitutiva di atto notorio nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi d'incompatibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico;
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'OdV, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV e l'attribuzione ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante apposita delibera del CdA, con provvedimento motivato.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dell'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo d'incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono inoltre dalla carica nel momento in cui siano successivamente alla loro nomina:

- condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati dai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni in inelleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connesso allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di inelleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di inelleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;

applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

L'Organismo di Vigilanza di GARANZIA ETICA è di tipo Collegiale e, in base alle proposte del Consiglio di Amministrazione, potrà assumere, alternativamente, la seguente conformazione:

- **composto da tre membri**, di cui: il Presidente, un professionista esterno all'organizzazione aziendale; un componente che può essere un professionista esterno oppure scelto fra i membri del Collegio Sindacale; un componente interno, di emanazione aziendale. La decadenza, a qualsiasi titolo, dall'Ufficio di Sindaco comporta la decadenza anche quale membro dell'Organismo di Vigilanza. La nomina dell'Organismo di Vigilanza è nella responsabilità del Consiglio di Amministrazione;
- **coincidente con il Collegio Sindacale**, sulla base delle indicazioni di cui alla legge n. 183 del 14 novembre 2011, che ha integrato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. In tale caso, la nomina avverrà, contestualmente alla nomina del Collegio Sindacale, nella responsabilità dell'Assemblea dei Soci. L'indicazione di rende necessaria per evitare potenziali situazioni di conflitti di interesse nel rapporto tra Collegio Sindacale (anche Organismo di Vigilanza) e Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, con le predette composizioni, deve garantire il rispetto delle indispensabili caratteristiche di autonomia, indipendenza, onorabilità e di professionalità, sia sotto il profilo delle capacità di indagine ed ispettive che delle competenze tecnico-giuridiche, nonché di continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza decade con la data di approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio successivo alla sua nomina ed è rieleggibile. La retribuzione dell'Organismo viene determinata dal CdA all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio. Nel caso in cui le funzioni di Organismo di Vigilanza fossero svolte dal Collegio Sindacale, il mandato scadrà contestualmente alla scadenza del Collegio Sindacale.

Le funzioni di Revisione Interna e *Compliance* assicurano il necessario supporto operativo all'Organismo di Vigilanza secondo le indicazioni e le richieste da questo provenienti.

3.4 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Sulle attività istituzionali poste in essere dall'OdV non possono interferire altri organi o funzioni della Società, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri (elencazione di tipo esemplificativa):

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete regole adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica che il Modello venga rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società;
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione degli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- vigilanza sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- diffusione del Modello ai Destinatari anche con il supporto dell'*intranet* aziendale;
- valuta e propone l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali.

3.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti – anche solo potenzialmente - ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

–devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti; ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dal Consorzio; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;

–il dipendente, i segnalatori, i *partner* commerciali, i consulenti, i collaboratori, i c.d. parasubordinati, e in generale tutti gli *stakeholder*, per quanto riguarda i rapporti con GARANZIA ETICA e l'attività svolta nei confronti di GARANZIA ETICA, effettuano la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

–operazioni percepite come "a rischio";

–i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;

–le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;

–i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del

–le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

–ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

L'OdV, inoltre, ha accesso ad ogni informazione riguardante:

- l'emissione e/o aggiornamento di disposizioni e comunicati organizzativi ovvero linee guida e procedure aziendali;
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- il sistema delle deleghe e procure aziendali ed ogni suo aggiornamento.

In conclusione, si chiarisce che, tutti i destinatari del Modello, hanno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione, presunta o reale, del Modello, del Codice Etico e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso nonché ogni azione che possa configurarsi quale, anche eventuale, violazione del Dlgs 231/2001.

Al fine di consentire ed agevolare i richiamati flussi informativi e di segnalazione di cui al presente paragrafo, il Consorzio ha istituito i seguenti canali di comunicazione:

**Organismo di Vigilanza
GARANZIA ETICA S.C.
Via Nervi 18
Z.I. Casic est
09030 Elmas (CA)**

che di posta elettronica all'indirizzo:

organismodivigilanza@garanziaetica.it

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'OdV.

Il Consorzio e l'OdV adottano misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni all'OdV.

In particolare, il corretto adempimento dell'obbligo di informazione non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari o altre forme di ritorsione e discriminazione.

GARANZIA ETICA assicura che coloro che effettueranno una segnalazione sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

3.6 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001

Le segnalazioni di cui al precedente punto e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del modello di organizzazione e gestione, di cui i destinatari del presente modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing*, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art.6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, le segnalazioni possono avvenire secondo i canali individuati nel paragrafo 3.5 che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

E' fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tale riguardo si chiarisce che è prevista l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello:

- in caso del mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

3.7 L'operatività dell'Organismo di Vigilanza all'interno del Consorzio

L'Organismo per le sue verifiche si può avvalere delle strutture del Consorzio (e, in tale ambito, in particolare della funzione *Internal Audit e Compliance*) nonché di consulenti esterni.

L'Organismo effettua le proprie valutazioni in piena autonomia e può richiedere autonomamente qualunque informazione che ritenga necessaria per l'espletamento del proprio ruolo. Ai fini della rispondenza a quanto prescritto dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza può richiedere alla funzione di *Internal Audit* di inserire nel piano di *audit* verifiche specifiche volte, in particolare per le Aree Sensibili, a valutare l'adeguatezza delle procedure operative e di controllo al fine di prevenire comportamenti illeciti, ferma restando la possibilità di richiedere, sempre da parte dell'Organismo di Vigilanza qualora questi ravvisi esigenze di carattere di urgenza, interventi straordinari.

L'Organismo porta periodicamente alla conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale le valutazioni sul sistema dei controlli interni che derivano dagli accertamenti richiesti ai fini del D.Lgs.231/2001.

3.8. L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso altri organi aziendali

Sono assegnate all'OdV di GARANZIA ETICA due linee di *reporting* principali:

1. la prima, su base continuativa, direttamente con il Direttore Generale in quanto in possesso delle deleghe operative assegnate dal Consiglio di Amministrazione;
2. la seconda, su base periodica (annuale), nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'Organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza, autonomia e continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Collegio Sindacale e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Ogni anno, inoltre, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione un *report* scritto sull'attuazione del Modello.

Resta inteso che l'OdV deve informare immediatamente il CdA, Il Presidente ed il Collegio Sindacale del verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.).

GARANZIA ETICA, inoltre, favorisce gli incontri periodici tra l'Organismo di Vigilanza e gli Organi di Controllo (collegio sindacale e società di revisione) nonché con l'Organo di Gestione e le funzioni di controllo interno (*Compliance, Internal Audit, Antiriciclaggio*). Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce sono documentati e la relativa documentazione deve essere archiviata.

4. Diffusione del Modello e attività di formazione

4.1 Disposizioni generali

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione nonché di quello eventuale della diversificazione.

La formazione e l'formativa è gestita dal Presidente coadiuvato dall'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

4.2 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali tramite apposita comunicazione ufficiale del Presidente.

Tutti i Dipendenti e gli Apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

4.3 Formazione del personale

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo, del Codice Etico è da ritenersi **obbligatoria**.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza nell'ambito.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio sopra enucleato.

GARANZIA ETICA prevederà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico ed Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

Sarà cura dell'OdV istituire una specifica sezione della *intranet* aziendale, dedicata al tema e aggiornata periodicamente, al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Modello e del Codice Etico.

4.4 Informativa ai terzi

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello tra i c.d. "Terzi Destinatari", quali Consulenti, Collaboratori, Fornitori e *Partner*, attraverso l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.

5. Sistema disciplinare

5.1 Profili generali

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione sine qua non per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati-presupposto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso, i quali hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico, a tutti i principi, regole e protocolli definiti nel Modello ed eventuali esistenti procedure interne.

La società, conscia della necessità di rispettare le norme vigenti in materia giuslavoristica, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Modello sono, e saranno, conformi a quanto previsto dal vigente CCNL per il personale dipendente e del vigente CCNL per i Dirigenti, nonché dalla eventuale contrattazione aziendale integrativa, con tutte le eventuali future e successive modificazioni; l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione avverrà nel pieno rispetto e in applicazione di quanto disposto dalla Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), dalle altre vigenti normative in materia e dai CCNL citati.

Per i Destinatari che sono legati da rapporti diversi da quelli di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti terzi) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

I comportamenti tenuti dai Destinatari in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nelle procedure aziendali adottate dalla Società sono considerati illeciti disciplinari. Inoltre, rappresentano illeciti disciplinari:

- la violazione delle misure poste a tutela dei whistleblower;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, protocolli, regole ed eventuali esistenti procedure interne, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ. (art. 2476 cod. civ. nel caso di società a responsabilità limitata);
- nel caso dei collaboratori, consulenti, e di altri soggetti terzi, un inadempimento contrattuale.

In ragione della loro valenza disciplinare per i dipendenti e dirigenti, il Modello, i protocolli e le regole in genere, relative allo svolgimento di attività a rischio, nonché il Codice Etico, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, oltre ad essere messi a disposizione dei dirigenti e dipendenti e a costituire oggetto di specifica attività formativa come precisato sopra, vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale, se esistente, o comunque dichiarati vincolati per tutti i destinatari mediante una comunicazione formale, con indicazione delle sanzioni applicabili e dei criteri di applicazione delle stesse.

La violazione delle norme del Codice Etico e del Modello può costituire, relativamente agli Amministratori, giusta causa per proporre all'Assemblea dei Soci, da parte del Consiglio di Amministrazione, la revoca del mandato con effetto immediato, fatto salvo il risarcimento dei danni eventualmente patiti dalla Società a causa della condotta illecita realizzata.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri soggetti terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e del Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla società.

A tal fine il sistema disciplinare prevede, nei casi in cui il soggetto terzo operi nell'ambito delle aree di attività a rischio per conto o nell'interesse della società, l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto e della piena accettazione del Codice Etico e del Modello e che richiedano l'assunzione di un impegno ad

astenersi da comportamenti in violazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico e nel Modello, comportamenti potenzialmente idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). Le stesse clausole devono disciplinare le conseguenze in caso di violazione, fino alla risoluzione del contratto.

In assenza di tale obbligazione contrattuale, è opportuno prevedere comunque una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

In linea di principio si deve prevedere l'integrazione della specifica clausola contrattuale di cui sopra nel caso di attività affidate a terzi in outsourcing, in quanto in tal caso si demanda all'esterno lo svolgimento di compiti propri della Società ed appare rilevante la richiesta che tale attività sia svolta nel rispetto dei medesimi criteri di legittimità che sarebbero rispettati nel caso in cui la stessa non fosse esternalizzata.

Anche per quanto riguarda eventuali rapporti con fornitori e partners (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operino in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività a rischio per conto o nell'interesse della Società e più in generale, con tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività a rischio per conto e nell'interesse della Società, vale la regola secondo la quale nei contratti devono essere inserite specifiche clausole (o comunque si devono far sottoscrivere dichiarazioni unilaterali) con cui i predetti soggetti diano atto della conoscenza del Decreto e della piena accettazione del Codice Etico e del Modello e con le quali gli stessi si impegnano a rispettare i principi e le regole ivi contenute e ad astenersi da comportamenti potenzialmente idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo, con la espressa previsione che eventuali violazioni potranno determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle clausole contrattuali di cui sopra.

Le sanzioni irrogate a fronte delle violazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di violazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- il grado della negligenza, dell'imprudenza e dell'imperizia del Destinatario in sede di commissione del fatto, specie in riferimento alla previsione o meno in astratto dell'evento (colpa cosciente);
- gravità del fatto tenuto conto della rilevanza e delle eventuali conseguenze dello stesso;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario;
- l'eventuale recidiva del Destinatario;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione dell'illecito.

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel presente Modello Organizzativo. L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione 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.

A seguito della comunicazione all'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore; tale procedura d'accertamento è condotta dall'OdV medesimo, in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

GARANZIA ETICA, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate. Tali misure tengono in espressa considerazione la possibilità di ampliamento, in un breve lasso temporale, dell'organico societario e pertanto contemplano anche figure attualmente non rinvenibili in

Società.

5.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non Dirigenti

Il vigente CCNL Assicredito applicabile al personale dipendente, ad eccezione dei Dirigenti, tratta l'argomento dei Doveri e diritti del personale - Provvedimenti disciplinari al Capitolo V, di alcuni articoli del quale si riporta il testo integrale:

Art. 32 Obblighi delle Parti

1. *Il personale, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità.*
2. *Il personale ha il dovere di dare all'impresa, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'impresa stessa e le norme del presente contratto, e di osservare il segreto di ufficio.*
3. *L'impresa deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'impresa stessa con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto.*
4. *Qualora si renda necessario illustrare dette procedure, ciò avverrà durante l'orario di lavoro (con esclusione dell'orario di sportello) mediante apposite riunioni nell'ambito dei servizi o uffici alle cui attività le procedure stesse si riferiscono.*
5. *Le assenze debbono essere giustificate all'impresa senza ritardo.*
6. *Il personale deve comunicare con sollecitudine all'impresa ogni mutamento di residenza e domicilio.*
7. *Al personale è vietato in particolare di:*
 - a) *prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'impresa, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'impresa stessa o incompatibile con i doveri di ufficio;*
 - b) *accettare nomine od incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratore/lavoratrice bancario, ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo, a organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge;*
 - c) *fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati;*
 - d) *allontanarsi arbitrariamente dal servizio;*
 - e) *entrare o trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.*
8. *L'impresa può disporre che il personale inquadrato nella 1a e nella 2a area professionale, in relazione alle mansioni svolte ed al luogo di lavoro, indossi una tenuta di lavoro appropriata che l'impresa stessa fornisce all'interessato.*

OMISSIS ...

Art. 35 Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale

1. *Il lavoratore/lavoratrice il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'impresa. Analogo obbligo incombe sul lavoratore/lavoratrice che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.*
2. *Qualora l'impresa in relazione a quanto previsto dall'art. 68, lett. c) e d) intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato.*
3. *L'impresa può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del lavoratore/lavoratrice interessato per motivi cautelari.*
4. *L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dall'impresa per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.*
5. *La circostanza che il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'impresa, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al primo comma, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal comma 2.*
6. *Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio, ai sensi del comma che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.*
7. *Anche durante il periodo di allontanamento del lavoratore/lavoratrice dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'impresa che per il lavoratore/lavoratrice medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 68. Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 33 del CCNL 11/7/1999*

Art. 36 Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

1. *Qualora nei confronti del lavoratore/lavoratrice venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le spese giudiziali comprese*

quelle di assistenza legale sono a carico dell'impresa, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia.

2. Nei casi di cui sopra, al lavoratore/lavoratrice che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

3. Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del lavoratore/lavoratrice, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'impresa.

4. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'art. 35.

5. Il lavoratore/lavoratrice che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'impresa.

6. Le garanzie e le tutele di cui ai commi 1 e 3 del presente articolo si applicano al lavoratore/lavoratrice anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.

Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 34 del CCNL 11/7/1999.

Art. 37 Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge del 13/5/1985, n. 190, le imprese terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi - ivi comprese le eventuali connesse spese legali - conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi, e degli altri lavoratori/lavoratrici particolarmente esposti al rischio medesimo.

Art. 38 Provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sono:

a) il rimprovero verbale;

b) il rimprovero scritto;

c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;

d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);

e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

2. Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa - in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare - può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

3. Resta fermo quanto previsto dall'accordo sull'esercizio del diritto di sciopero.

Le sanzioni che, quindi, possono essere irrogate a fronte di violazioni poste in essere da dipendenti (non dirigenti), in conformità a quanto disposto dal CCNL di cui sopra, sono le seguenti:

a) il rimprovero verbale;

b) il rimprovero scritto;

c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;

d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);

e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle violazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette violazioni.

(a) richiamo verbale;

(b) rimprovero scritto;

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta costituiscono le sanzioni applicabili alle violazioni di minor rilievo.

Ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 si considerano di minor rilievo, in linea con quanto disposto dal CCNL, le violazioni commesse con colpa, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale.

(c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

La sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, che in accordo al CCNL non può, in nessuna caso, superare i dieci giorni lavorativi, è applicabile al dipendente che:

- abbia reiterato, colposamente, una violazione già sanzionata con la multa;
- abbia, con colpa, posto in essere violazioni che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale.

(d) licenziamento per giustificato motivo;

Con il licenziamento per giustificato motivo sono sanzionabili, esclusivamente, violazioni di particolare gravità, vale a dire illeciti commessi dal dipendente nell'esercizio delle attività aziendali, i quali, anche in virtù della natura dolosa degli stessi, siano tali da integrare un notevole inadempimento contrattuale. I comportamenti in oggetto devono essere tali da indurre una radicale perdita di fiducia del datore di lavoro nel dipendente.

Il licenziamento per giustificato motivo è, inoltre, ipotizzabile quale sanzione a fronte di recidiva del dipendente, vale a dire di reiterazione, per più di due volte, delle violazioni sanzionate con la sospensione.

(e) licenziamento per giusta causa;

L'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa è ammessa nel caso in cui un dipendente abbia integrato con il suo comportamento una delle ipotesi di reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001.

5.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti della Società di principi e previsioni contenute nel Codice Etico e nel Modello (e l'obbligo di farli rispettare), costituisce prestazione essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali violazioni poste in essere da Dirigenti della Società, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati (Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.), in conformità alla normativa vigente e al CCNL applicabile e, in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. I provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui il dirigente ponga in essere personalmente o consenta, consapevolmente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti che possano essere qualificati come violazioni del Modello o del Codice Etico.

Il vigente CCNL applicato ai Dirigenti (CCNL per i dirigenti dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, T.U. vigente 10/1/2008) tratta l'argomento dei Doveri e diritti del dirigente e l'aspetto disciplinare agli artt. 4 e seguenti, il cui testo integrale è il seguente:

Art. 4 Doveri e diritti del dirigente

1. Il dirigente ha il dovere di dare all'impresa, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa per la realizzazione dei fini aziendali, secondo le direttive dell'impresa stessa e le norme del presente contratto.

2. Il dirigente ha diritto al rispetto ed alla tutela della sua dignità nell'espletamento della propria attività lavorativa.

3. Al dirigente è fatto divieto di comunicare notizie riservate di ufficio e svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa, o comunque incompatibile con i doveri di ufficio, nonché di fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati e di fare parte, a qualunque titolo, di organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge.

4. I dirigenti la cui presenza è necessaria per la estrazione dei valori possono assentarsi dalla residenza previa segnalazione all'impresa, fornendo indicazioni per la loro reperibilità. Solo in caso di urgenti necessità possono prescindere da tale preventiva segnalazione, dando all'impresa stessa, non appena possibile, motivato avviso della loro assenza.

5. I detentori di chiavi debbono garantirne la consegna per l'estrazione dei valori all'apertura dello sportello.

Art. 5 Dirigente sottoposto a procedimento penale

- 1. Il dirigente il quale venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria (Pubblico ministero o altro magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'impresa. Analogo obbligo incombe sul dirigente che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.*
 - 2. Qualora l'impresa in relazione a quanto previsto dall'art. 25, comma 1, 1° e 2° alinea, intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al dirigente interessato.*
 - 3. L'impresa può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del dirigente interessato per motivi cautelari.*
 - 4. L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al dirigente interessato e può essere mantenuto dall'impresa per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.*
 - 5. La circostanza che il dirigente allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'impresa, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al comma 1, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal comma 2.*
 - 6. Il dirigente allontanato dal servizio, ai sensi del comma che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.*
 - 7. Anche durante il periodo di allontanamento del dirigente dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'impresa che per il dirigente medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 25.*
- Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 5 del CCNL 1/12/2000.*

Art. 6 Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

- 1. Qualora nei confronti del dirigente venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le spese giudiziali comprese quelle di assistenza legale sono a carico dell'impresa, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia.*
 - 2. Nei casi di cui sopra, al dirigente che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.*
 - 3. Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del dirigente, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'impresa.*
 - 4. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'articolo che precede.*
 - 5. Il dirigente che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'impresa.*
 - 6. Le garanzie e le tutele di cui al comma 1 e 3 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.*
 - 7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.*
- Restano fermi gli effetti della norma transitoria in calce all'art. 6 del CCNL 1/12/2000.*

Art. 7 Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge del 13/5/1985, n. 190, le imprese terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi - ivi comprese le eventuali connesse spese legali - conseguente allo svolgimento delle mansioni, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei dirigenti particolarmente esposti al rischio medesimo.

In conformità a quanto previsto dal CCNL di cui sopra, e fatta salva la previsione di cui all'art. 6 dello stesso (Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni), con riferimento al D.Lgs. n. 231/2001, qualora le violazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale, la misura cautelare dell'allontanamento dal servizio;

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del modello da parte del dirigente, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di violazioni di maggiore gravità, tenuto conto, ai fini della valutazione della gravità della violazione, se la stessa è tale da potere determinare o meno l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ovvero da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro.

Anche in questo caso, per quanto attiene al procedimento disciplinare, si rinvia a quanto previsto dalle norme vigenti in materia e alle disposizioni contenute nei CCNL di cui sopra, nonché nell'eventuale contrattazione integrativa

aziendale, ivi comprese le procedure di conciliazione, che si intendono qui espressamente richiamate.

5.4 Sanzioni nei confronti di Amministratori e procedimento per l'adozione delle stesse (no Sindaci)

La società valuta con estremo rigore le violazioni del presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso gli *stakeholders*, tra i quali, in primis, i soci/clienti e i dipendenti. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del suo Consiglio di Amministrazione, devono immediatamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

5.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti e di soggetti terzi e procedimento per l'adozione delle stesse (no dei non dipendenti)

Le violazioni poste in essere da collaboratori, consulenti ed eventuali soggetti terzi che intrattengono con la società rapporti di natura contrattuale diversi dal rapporto di lavoro dipendente costituiscono a tutti gli effetti inadempimenti contrattuali e determinano in ogni caso l'estinzione del rapporto contrattuale.

In particolare le violazioni legittimano la società a risolvere il contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod. civ., se tale clausola risolutiva espressa è utilizzata; nel caso non sia utilizzata la clausola risolutiva espressa, la società applicherà l'art. 1453 cod. civ. per domandare la risoluzione del contratto per inadempimento, considerato che nel caso di prestazione di servizi la violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta in ogni caso un inadempimento di gravità tale da far venire meno la fiducia della Società con riferimento all'esattezza dei successivi adempimenti.

La comunicazione al soggetto terzo dell'attivazione della clausola risolutiva espressa, o la domanda di risoluzione del contratto per inadempimento sono effettuate dal legale rappresentante della società o da soggetto da questi delegato allo scopo. E' fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno.

Il presente Modello, costituito dalla presente Parte Generale e dalle seguenti Parti Speciali:

- *Parte Speciale 1: Reati contro la Pubblica Amministrazione, Corruzione tra privati e Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;*
- *Parte Speciale 2: Reati societari;*
- *Parte Speciale 3: Delitti informatici e trattamento illecito di dati e Delitti in materia di diritto d'autore;*
- *Parte Speciale 4: Delitti di criminalità organizzata, Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;*
- *Parte Speciale 5: Omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;*
- *Parte Speciale 6: Reati ambientali;*
- *Parte speciale 7: Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare.*

è stato approvato e formalmente adottato dal Consiglio di Amministrazione di Garanzia Etica con delibera del 22/12/2010.

È stato successivamente aggiornato con le delibere di Consiglio di Amministrazione del:

30/05/2013

25/02/2014

22/02/2016