



toscana **finanza**

Acquisizione e gestione crediti di difficile esigibilità

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.
Lgs. 231/01*

– Parte Generale –



Indice del documento

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01 – PARTE GENERALE – 5

1	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ.....	5
1.1	<i>Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni</i>	5
1.2	<i>L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01</i>	9
1.3	<i>Le linee guida dell'ABI</i>	11
2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI TOSCANA FINANZA S.P.A.	13
2.1	<i>Descrizione della struttura societaria e delle aree di business</i>	13
2.2	<i>Il sistema organizzativo in generale</i>	13
2.3	<i>Il sistema delle procure e delle deleghe</i>	16
2.4	<i>Gli obiettivi perseguiti da Toscana Finanza con l'adozione del Modello.</i>	17
2.5	<i>Le finalità del Modello e i principi fondamentali</i>	18
2.6	<i>La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato</i>	20
2.7	<i>Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico</i>	24
2.8	<i>L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso</i>	25
3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	26
3.1	<i>L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza</i>	26
3.2	<i>I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza</i>	28
3.2.1	Autonomia.....	28
3.2.2	Indipendenza.....	28
3.2.3	Professionalità.....	29
3.2.4	Continuità d'azione.....	29
3.3	<i>La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza</i>	29
3.4	<i>L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	30
3.5	<i>Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza</i>	31
3.5.1	Attività di vigilanza e controllo.....	31
3.5.2	Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico	32
3.5.3	Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello.....	32
3.5.4	Reporting nei confronti degli organi societari.....	33
3.5.5	Attività di gestione del flusso informativo.....	33
3.6	<i>I poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	36
3.7	<i>Il budget dell'Organismo di Vigilanza</i>	37
4	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	38
4.1	<i>Definizione e limiti della responsabilità disciplinare</i>	38
4.2	<i>Destinatari e loro doveri</i>	39
4.3	<i>Principi generali relativi alle sanzioni</i>	39
4.4	<i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	40



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale

4.5	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	43
4.6	Misure nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, lett. a del Decreto).....	45
4.7	Misure nei confronti dei Soggetti Esterni.....	45
5	LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	47
6	CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE	48

Destinatari della Parte Generale

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Toscana Finanza S.p.A. (di seguito la “Società”) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Società (cosiddetti soggetti *apicali*);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);
- gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti delle altre società del Gruppo Toscana Finanza che svolgono continuativamente un servizio per conto o nell’interesse della Società nell’ambito delle attività sensibili identificate e descritte nel dettaglio nelle Parti Speciali.

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un’adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Generale, i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- i collaboratori, gli agenti, i consulenti ed in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui essi operino nell’ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell’interesse della Società;
- i fornitori ed i partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell’ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell’interesse della Società.

Tra i Soggetti Esterni così definiti debbono ricondursi anche coloro che, sebbene abbiano il rapporto contrattuale con altra società del Gruppo, nella sostanza operano in maniera rilevante e/o continuativa nell’ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell’interesse della Società.



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale –

1 La responsabilità amministrativa delle società

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il D. Lgs. 231/01, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti *apicali*) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti *sottoposti ad altrui direzione*). Il Decreto esclude inoltre la responsabilità dell’ente nel caso in cui il soggetto *apicale* o *sottoposto ad altrui direzione* abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/01 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell’illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La responsabilità dell’ente permane, anche se il reato è rimasto in fase attuativa di tentativo, salvo una riduzione – in questi casi – delle sanzioni.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- (a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/01);
- (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (articolo 25-bis¹ del D. Lgs. 231/01);
- (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria (articolo 25-ter² del D. Lgs. 231/01);

¹ Articolo inserito dall’art. 6, comma 1, D. L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409



- (d) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater³ del D. Lgs. 231/01);
- (e) i reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater 1⁴ del D. Lgs. 231/01);
- (f) i reati contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies⁵ del D. Lgs. 231/01);
- (g) i reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (articolo 25-sexies⁶ del D. Lgs. 231/01);
- (h) i reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies⁷ del D. Lgs. 231/01);
- (i) i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 25-octies⁸ del D. Lgs. 231/01);
- (j) i reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (articolo 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146⁹).

Con riferimento ai reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, essi sono i seguenti:

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa (art. 640, comma 2, n. 1);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter 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.);

² Articolo inserito dall'art. 3, comma 2, D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G. U., con le modalità previste dall'art. 5, dello stesso D. Lgs. 61/2002

³ Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, L. 14 gennaio 2003, n. 7, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G. U.

⁴ Articolo inserito dall'art. 8, comma 1, L. 9 gennaio 2006, n. 7

⁵ Articolo inserito dall'art. 5, comma 1, L. 11 agosto 2003, n. 228

⁶ Articolo inserito dall'art. 9, comma 3, L. 18 aprile 2005, n. 62

⁷ Articolo inserito dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n. 123

⁸ Articolo inserito dall'art. 63, comma 3, D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231

⁹ In questo caso, come già avvenuto per gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del D. Lgs. 58/1998, l'applicazione delle prescrizioni del Decreto Legislativo avviene non attraverso l'inclusione di reati presupposti nel corso del Decreto, ma attraverso il rinvio alle disposizioni del Decreto all'articolo 10 nella stessa Legge, appunto rubricato *Responsabilità amministrativa degli enti*.



- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);

Con riferimento ai reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, essi sono i seguenti:

- 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.).

Con riferimento ai cosiddetti reati societari, essi sono i seguenti:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle 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 interesse (art. 2629 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.).

Con riferimento ai reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, essi sono i seguenti, anche se il Decreto non propone un elenco finito di reati:



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999.

Con riferimento ai reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, essi sono i seguenti:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Con riferimento ai reati contro la personalità individuale, essi sono i seguenti:

- Riduzione in schiavitù (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-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

Con riferimento ai reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, essi sono i seguenti:

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni).

Con riferimento ai reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, essi sono i seguenti:



- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.).

Con riferimento ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, essi sono i seguenti:

- 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.);

Con riferimento ai reati cosiddetti transnazionali, essi sono i seguenti, se e nella misura in cui ricadono nella definizione di reato transnazionale prevista dall'art. 3 della Legge 16 marzo 2006, n. 146:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata descrizione delle singole fattispecie di reato, qualora la tipologia di reato sia rilevante nel caso di specie e pertanto meritevole di specifica Parte Speciale.

1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01

Istituita la responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “*modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati il “Modello” o i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:



- 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.

Ove il reato sia 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 venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

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

1.3 Le linee guida dell'ABI

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Toscana Finanza è membro dell'AFin - Associazione Finanziarie Italiane costituita ufficialmente a Roma nel Giugno 2003 su iniziativa di 53 società finanziarie. E' un'associazione non profit, nata con il preciso intento di aggregare tutti gli intermediari finanziari iscritti ai sensi degli articoli 106/107 del D. Lgs. 1 settembre 1993 n.385 (Testo Unico Bancario), ossia le società finanziarie che operano nei confronti del pubblico. L'operatività consiste principalmente nell'attività di informazione ed assistenza a favore degli Associati, collaborando ai diversi livelli e nelle varie sedi, nazionali ed estere, alla soluzione dei problemi riguardanti le normative delle società finanziarie.

A latere di questa attività tecnico consultiva, AFin si ripropone di svolgere un ruolo di rappresentanza degli interessi della categoria nei confronti delle primarie Istituzioni, quali Banca d'Italia, Ministero delle Finanze, ABI e il Comitato Interministeriale per il Credito ed il Risparmio.

L'AFin, attualmente¹⁰ non ha emesso Linee Guida di categoria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, pertanto per la predisposizione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001, Toscana Finanza, per affinità del business, ha seguito i principi contenuti nelle Linee Guida emesse dall'ABI, la prima versione delle quali –recante la disciplina dei soli reati contro la Pubblica Amministrazione - è stata trasmessa agli associati con circolare ABI, serie Legale n. 16 del 22 maggio 2002. Successivamente, dette Linee Guida sono state aggiornate a seguito dell' entrata in vigore del D. Lgs n. 61/2002 – recante la disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali – e trasmesse agli associati con circolare ABI, serie Legale n. 2 del 27 gennaio 2003. Nel mese di febbraio 2004, l'ABI (Circolare ABI serie Legale n.9 marzo 2004) ha apportato alcuni aggiornamenti alle Linee Guida, introducendo le famiglie di reati di terrorismo e quelli contro la personalità individuale, ed apportando anche aggiornamenti in tema di Organismo di Vigilanza. Infine l'ABI ha provveduto ad aggiornare la parte generale delle Linee Guida a seguito dell'inserimento nel D. Lgs. 231/01 dei reati e illeciti amministrativi relativi agli abusi di mercato. Detto aggiornamento è stato approvato dal Ministero della Giustizia, sentita la CONSOB, in data 30 ottobre 2007.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

¹⁰ L'AFin ha previsto di consegnare il Modello 231 al Ministero Economia e Finanze il 12 febbraio 2008 e provvederà a pubblicarlo sul sito internet non appena approvato.



- una prima fase consiste nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/01;
- una seconda fase che consiste nella progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Secondo le Linee Guida ABI, i principi ottimali per la costruzione o l'adeguamento dei modelli organizzativi sono¹¹:

- *è necessario che ogni società predisponga (ovvero renda funzionali anche alle finalità del decreto) procedure interne dirette a regolamentare lo svolgimento delle attività a rischio, prevedendo adeguati e differenziati snodi di controllo (abbinamenti di firme, supervisioni, separazione di compiti, sistemi di sicurezza per l'accesso ai dati ed alle informazioni aziendali).*
- *Il risultato deve essere quello di una attività ispirata, in ogni sua fase, a principi di trasparenza, verificabilità e coerenza.*

E' opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida ABI non inficia di per sé la validità del Modello.

Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

¹¹ Linee guida ABI per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, (Circolare ABI serie Legale n.9 marzo 2004, pag 17 e seguenti)

2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Toscana Finanza S.p.A.

2.1 Descrizione della struttura societaria e delle aree di business

Presente da oltre venti anni sul mercato, Toscana Finanza è oggi una delle principali aziende in Italia attiva nell'acquisizione pro-soluto e gestione di crediti di difficile esigibilità.

Il portafoglio crediti è gestito da Toscana Finanza secondo i più alti standard di etica e trasparenza.

Toscana Finanza è inoltre iscritta nella sezione ordinaria dell'Elenco generale degli Intermediari Finanziari attualmente tenuto dalla Banca d'Italia¹² ai sensi dell'art. 106 del TUB, ed è quindi assoggettata alle specifiche procedure di controllo, che tra gli altri requisiti, prevedono l'onorabilità e la professionalità degli amministratori e dei soci, oltre alla solidità patrimoniale.

I punti di forza dell'azienda, che vanta una presenza consolidata nel mercato, sono:

- la notorietà e ottima reputazione della Società ottenute grazie all'affidabilità nella gestione dei crediti, al mantenimento della titolarità dei crediti acquistati ed alla presenza sul mercato da molti anni;
- la capacità di suggerire e realizzare soluzioni flessibili ed adeguate alle problematiche tecniche inerenti la cessione dei crediti di difficile esigibilità, anche per portafogli di entità medio-piccola;
- la copertura nazionale sia dell'attività commerciale, volta al reperimento di potenziali cedenti, sia dell'attività di gestione ed incasso, effettuata autonomamente o tramite l'ausilio di partner esterni;
- l'esperienza nella valutazione e gestione della massa di crediti;
- un software proprietario sviluppato in house, che permette di gestire in modo snello e efficiente anche volumi consistenti di crediti.

2.2 Il sistema organizzativo in generale

Il governo societario assegna un ruolo centrale al Consiglio di Amministrazione.

¹² Dal 1 gennaio 2008 l'Ufficio Italiano dei Cambi è soppresso e le sue funzioni sono esercitate dalla Banca d'Italia, che succede in tutti i diritti e rapporti giuridici di cui l'UIC è titolare (D.lgs. 21/11/2007 n. 231). Nell'esercizio delle proprie competenze, la Banca d'Italia non ha gli stessi poteri che la legge le attribuisce nei confronti dei soggetti sottoposti alla VIGILANZA. Pertanto, i suoi poteri non si estendono al controllo sull'attività esercitata.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale

Ai sensi dell'articolo 18 dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di tre ad un massimo di nove membri, nominati dall'Assemblea anche tra non soci, in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità e indipendenza stabiliti dalla normativa applicabile alle società finanziarie ex art. 109 del TUB. Il Consiglio di Amministrazione ricomprende amministratori in numero ed in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla normativa applicabile alle società con azioni quotate in mercati regolamentati. I consiglieri sono rieleggibili e, salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, durano in carica tre esercizi.

Il numero dei consiglieri riflette la necessità di strutturare il Consiglio di Amministrazione nel modo più confacente alle esigenze della Società.

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da quattro consiglieri - di cui tre esecutivi, nominati dall'Assemblea ordinaria del 20 giugno 2006, ed uno non esecutivo indipendente, nominato dall'Assemblea del 19 marzo 2007 - il cui mandato scadrà con l'approvazione del bilancio che si chiuderà al 31 dicembre 2008.

I componenti dell'attuale Consiglio di Amministrazione sono indicati nella seguente tabella:

Nome e Cognome	Carica	Ruolo
Andrea Manganelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione ed amministratore delegato	Esecutivo
Serenella Bettini	Amministratore con deleghe operative	Esecutivo
Giuseppe Palchetti	Amministratore con deleghe operative	Esecutivo
Gianni Tapinassi	Amministratore Indipendente	Non Esecutivo

La valutazione del possesso da parte del dott. Gianni Tapinassi dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla normativa applicabile alle società con azioni quotate in mercati regolamentati è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle informazioni e delle dichiarazioni fornite dal soggetto interessato e alla luce dei criteri applicativi e della definizione contenuti nel Codice Civile.

Gli attuali amministratori, sulla base delle informazioni fornite dagli stessi, non ricoprono cariche di amministratore o sindaco in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni ad eccezione del ruolo svolto dai consiglieri Manganelli, Bettini e Palchetti rispettivamente quali presidente e membri del consiglio di amministrazione di Medicea s.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione svolge le attività ritenute necessarie alla definizione degli obiettivi di indirizzo strategico ed è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società: a tal fine ha la facoltà di compiere tutti gli atti



che riterrà opportuni per l'attuazione e l'adempimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge e lo Statuto riservano all'Assemblea.

L'articolo 21 dello Statuto attribuisce al Consiglio di Amministrazione la competenza per le deliberazioni concernenti (a) la fusione nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505-bis del Codice Civile; (b) l'istituzione e la soppressione di sedi secondarie; (c) l'indicazione di quali Amministratori abbiano la rappresentanza della Società; (d) la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio; (e) l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative; (f) il trasferimento della sede sociale in altro comune del territorio nazionale; (g) la facoltà di aumentare a pagamento il capitale sociale mediante emissione di nuove azioni ordinarie da offrirsi in sottoscrizione a dipendenti, dirigenti e amministratori della Società e della sua controllata da individuarsi sulla base di uno o più regolamenti attuativi del piano di stock option, secondo le modalità indicate all'articolo 6 dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione si raduna nella sede della Società, ed anche altrove, purché in Italia, almeno una volta ogni tre mesi e comunque ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno nell'interesse sociale ovvero, quando ne sia fatta richiesta scritta da due consiglieri o dai membri del Collegio Sindacale, nei termini di legge.

Per la validità delle deliberazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei consiglieri in carica, e le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione sono prese a maggioranza assoluta di voto fra i presenti. In caso di parità, prevale la determinazione per la quale ha votato il Presidente.

Ai sensi dell'articolo 27 dello Statuto, al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta la rappresentanza e la firma sociale di fronte a terzi ed in giudizio. In caso di sua assenza o impedimento tali poteri spettano disgiuntamente al Vice Presidente o, se nominati e nell'ambito dei poteri conferiti, agli amministratori delegati. La rappresentanza e la firma sociale potranno essere delegate dal Consiglio di Amministrazione, al direttore generale ed ai procuratori, se nominati, nei limiti delle attribuzioni ai medesimi conferite.

L'articolo 22 dello Statuto attribuisce al Consiglio di Amministrazione la facoltà di nominare uno o più amministratori delegati ai quali delegare, in tutto od in parte, le sue attribuzioni, salvo quelle la cui delega è esclusa per legge, nonché la facoltà di costituire al suo interno un Comitato Esecutivo cui delegare ai sensi di legge i propri poteri.

In data 20 giugno 2006 il Consiglio di Amministrazione ha nominato amministratore delegato il signor Andrea Manganelli e amministratori con deleghe operative i signori Serenella Bettini e Giuseppe Palchetti.

L'Amministratore delegato ha ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, con esclusione delle sole attribuzioni previste dall'art. 2381 del Codice Civile, essendo all'uopo investito della rappresentanza legale della società di fronte a terzi ed in giudizio.

Si segnala che ad oggi il Consiglio di Amministrazione non ha costituito un Comitato Esecutivo, preferendo per esigenze di snellezza e di praticità di gestione degli interessi



sociali predisporre il meccanismo di deleghe di gestione a singoli consiglieri come verrà illustrato di seguito.

La Società è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, ecc.) improntati a principi generali di:

- formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti (all'interno della Società e nei confronti dei terzi interessati).

In particolare sono garantiti i seguenti aspetti:

- l'organigramma aziendale, gli ambiti e le responsabilità delle funzioni aziendali sono definite in modo chiaro mediante apposite comunicazioni rese disponibili a tutti i dipendenti;
- le attività tra loro incompatibili sono tra loro organizzate per fasi e distribuite tra più funzioni al fine di garantire un'adeguata segregazione dei compiti;
- sono previsti specifici ruoli e compiti dei responsabili interni di ciascuna area potenzialmente a rischio, cui conferire potere di direzione, impulso e coordinamento delle funzioni sottostanti.

2.3 Il sistema delle procure e delle deleghe

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per procura il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

Si intende per "delega" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura.

Ciascuna delega a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

La delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 giugno 2006 ha delegato alcuni specifici poteri all'Amministratore Delegato e, con riferimento ad alcuni specifici ambiti, ad altro amministratore.



Si riportano pertanto nel seguito le deleghe attualmente in vigore nell'ambito del Consiglio di Amministrazione:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Andrea Manganelli, ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, ha i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, con esclusione delle sole attribuzioni previste dall'art. 2381 del Codice Civile, essendo all'uopo investito della rappresentanza legale della società di fronte a terzi ed in giudizio
- il Consigliere Sig.ra Serenella Bettini ha, inter alia poteri di ordinaria amministrazione e la rappresentanza sociale per le attività connesse all'acquisizione di crediti, fiscali e non, anche in contenzioso o inesigibili, sia da imprese che da procedure concorsuali. In via puramente esemplificativa si identificano come atti di straordinaria amministrazione l'acquisto di crediti per corrispettivi superiori a Euro 500.000,00. Inoltre la Sig.ra Serenella Bettini ha la facoltà di svolgere operazioni bancarie a firma disgiunta dal Presidente per impegni di spesa relativi alla gestione ordinaria di importo unitario non superiore a Euro 100.000,00.
- il Consigliere Dott. Giuseppe Palchetti ha la facoltà di svolgere operazioni bancarie a firma disgiunta dal Presidente per impegni di spesa relativi alla gestione ordinaria di importo unitario non superiore a Euro 15.000,00 e di conferire la rappresentanza legale ai fini della firma dei modelli F24 relativi al versamento delle imposte e contributi da parte della società alla Amministrazione Finanziaria.

2.4 Gli obiettivi perseguiti da Toscana Finanza con l'adozione 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, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha avviato un progetto di analisi che è stata effettuata nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la propria Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei reati.



2.5 Le finalità del Modello e i principi fondamentali

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

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida ABI:

- ad identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale (innanzi tutto organigrammi e procure) ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale (ovvero con i responsabili delle diverse aree aziendali). L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposti. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivi, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- 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 ABI, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- a definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come la più idonea 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 da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida ABI. 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.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice Etico.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo già in essere ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;



- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
 - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
 - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
 - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
 - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
 - lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate dall'ABI, e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate e descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

2.6 La struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive, oltre al modello di governo societario ed il suo sistema di deleghe e poteri, anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, e di cinque Parti Speciali, una per ciascuna famiglia di reato, che descrivono le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali di Toscana Finanza S.p.A. che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati ed i flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi.

La Parte Speciale "A" è dedicata alla prevenzione dei reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231/01).

La Parte Speciale "B" è dedicata alla prevenzione dei reati in materia societaria (articolo 25-ter¹³ del D. Lgs. 231/01).

¹³ Articolo inserito dall'art. 3, comma 2, D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G. U., con le modalità previste dall'art. 5, dello stesso D. Lgs. 61/2002



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale

La Parte Speciale “C” è dedicata ai reati di Market Abuse (articolo 25-sexies¹⁴ del D. Lgs. 231/01) e, in virtù del richiamo alla responsabilità dell’ente di cui all’art. 187-quinquies¹⁵ del D. Lgs. 58/1998, alla prevenzione degli illeciti amministrativi di cui agli artt. 187-bis e 187-ter del D. Lgs. 58/1998.

La Parte Speciale “D” è dedicata ai reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (articolo 25-septies¹⁶ del D. Lgs. 231/01).

La Parte Speciale “E” è dedicata ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo 25-octies¹⁷ del D. Lgs. 231/01).

Di seguito si riportano le principali attività sensibili, le quali sono oggetto di dettagliata analisi nelle relative Parti Speciali.

Per i reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale “A”):

Ref	Macro Attività Sensibile
A1	Eventuale trattativa con curatori fallimentari (insinuazione al passivo)
A2	Gestione provvigioni degli agenti
A3	Gestione dei premi ai dipendenti
A4	Richiesta di concessioni, licenze, autorizzazioni o certificati
A5	Rapporti con autorità di pubblica sicurezza (Carabinieri, Polizia di stato, Polizia municipale, Guardia di finanza)
A6	Adempimenti relativi a disposizioni di Vigilanza (CONSOB)
A7	Adempimenti relativi a disposizioni di Vigilanza (UIF)
A8	Adempimenti relativi a disposizioni di Vigilanza (Ispettorato del Lavoro, INPS, INAIL, ecc.)
A9	Adempimenti relativi a disposizioni di Vigilanza (Garante Privacy)
A10	Adempimenti relativi a disposizioni di Vigilanza (Agenzia delle Entrate)
A11	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte di Enti pubblici/Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia - UIF)
A12	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte del Garante Privacy
A13	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori in materia di sicurezza e igiene sul lavoro
A14	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte dell'Agenzia delle Entrate
A15	Amministrazione del Personale
A16	Rapporti con l'Agenzia delle Entrate derivanti dalla gestione di crediti fiscali già acquisiti
A17	Gestione del contenzioso giudiziale e delle controversie stragiudiziali; nomina dei legali e coordinamento e supporto delle loro attività.
A18	Gestione del contenzioso tributario attivo; nomina dei legali e coordinamento e supporto delle loro attività (crediti fiscali già acquisiti)
A19	Acquisti (gestione fornitori)

¹⁴ Articolo inserito dall’art. 9, comma 3, L. 18 aprile 2005, n. 62

¹⁵ La novellazione del Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria apportata dalla L. 18 aprile 2005, n. 62 prevede, in materia di responsabilità dell’ente, che l’art. 187-quinquies sia applicabile nei casi in cui vengano commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate o manipolazione del mercato previsti rispettivamente dagli artt. 187 -bis e 187 -terdel TUF. Con l’articolo 187-quinquies, pertanto, lo schema legislativo previsto dal Decreto 231/01 trova per la prima volta applicazione al di fuori della sua sede naturale.

¹⁶ Articolo inserito dall’art. 9 L. 3 agosto 2007, n. 123

¹⁷ Articolo inserito dall’art. 63, comma 3, D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale

A20	Gestione Parco auto aziendale
A21	Gestione doni, omaggi e liberalità
A22	Gestione spese pubblicitarie, marketing e sponsorizzazioni
A23	Gestione spese di trasferta del personale

Per i reati in materia societaria (Parte Speciale “B”):

Ref	Macro Attività Sensibile
B1	Approvazione del progetto di bilancio, attività successive e approvazione finale bilancio
B2	Finanza straordinaria
B3	Gestione dei rapporti con la Società di Revisione, con il Collegio Sindacale e con i Soci
B4	Adempimenti relativi a disposizioni delle Autorità di Vigilanza
B5	Verifiche, accertamenti e procedimenti sanzionatori da parte delle Autorità di Vigilanza (Consob)

Per i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (Parte Speciale “C”):

Ref	Macro Attività Sensibile
C1	Possesso di informazioni privilegiate
C2	Comunicazione al pubblico delle notizie circa i fatti della sfera di attività aziendale

Per quanto riguarda i reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro(Parte Speciale “D”):

Ref	Macro Attività Sensibile
D1	Istituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione e designazione del relativo responsabile
D2	Analisi e predisposizione del documento di valutazione dei rischi (ai sensi dell'art. 4 comma 2 del D. Lgs. 626/94)
D3	Attuazione della sorveglianza sanitaria (Videoterminali e Movimentazione manuale dei carichi).
D4	Gestione dell'informazione e formazione
D5	Progettazione e gestione degli ambienti di lavoro (Illuminazione; Aerazione e qualità dell'aria; Temperature dei locali e umidità; Mantenimento delle postazioni di lavoro).
D6	Selezione di appaltatori e lavoratori autonomi che svolgono attività nei siti della Società
D7	Stipulazione di contratti d'appalto e contratti d'opera
D8	Gestione emergenze primo soccorso ai sensi dell'art. 4, comma 2 D. Lgs.626/94

Per quanto riguarda i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Parte Speciale “E”):

Ref	Macro Attività Sensibile
E1	Rapporti con Manager e imprenditori
E2	Pagamento del corrispettivo d'acquisto di crediti commerciali
E3	Gestione dell'incasso di crediti commerciali

Per quanto riguarda:

- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (articolo 25-bis¹⁸ del D. Lgs. 231/2001)
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater¹⁹ del D. Lgs. 231/2001)
- i reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater 1²⁰ del D. Lgs. 231/2001)
- i reati contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies²¹ del D. Lgs. 231/2001)
- i reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (articolo 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146²²)

si è ritenuto, attraverso una metodologia che ha analizzato e sottoposto a valutazione i diversi fattori di rischio, che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di Corporate Governance e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, sono i seguenti:

- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno;
- il sistema di controllo di gestione;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, nonché il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting.

¹⁸ Articolo inserito dall'art. 6, comma 1, D. L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 novembre 2001, n. 409

¹⁹ Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, L. 14 gennaio 2003, n. 7, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G. U.

²⁰ Articolo inserito dall'art. 8, comma 1, L. 9 gennaio 2006, n. 7

²¹ Articolo inserito dall'art. 5, comma 1, L. 11 agosto 2003, n. 228

²² In questo caso, come già avvenuto per gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del D. Lgs. 58/1998, l'applicazione delle prescrizioni del Decreto Legislativo avviene non attraverso l'inclusione di reati presupposti nel corso del Decreto, ma attraverso il rinvio alle disposizioni del Decreto all'articolo 10 nella stessa Legge, appunto rubricato *Responsabilità amministrativa degli enti*.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

2.7 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai principi generali e alle regole di comportamento così come riportate nel “Codice Etico adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01” (di seguito anche il “Codice”) adottato da Toscana Finanza S.p.A. con delibera del CdA del 15 maggio 2008.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/01.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.



2.8 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

L'art. 6, comma I, lettera a) del Decreto richiede che il Modello sia un “atto di emanazione dell'organo dirigente”.

L'adozione dello stesso è dunque di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede mediante delibera.

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali, è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di Toscana Finanza S.p.A. con delibera del 15 maggio 2008.

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale o alle Parti Speciali, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

3 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/01, l'articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”²³*. Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione* ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'articolo 7, quarto comma, lettera a) *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

3.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione monocratica, al componente dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- allorché il componente intrattenga, direttamente, indirettamente, relazioni economiche non di lavoro dipendente (quali ad esempio, oltre a quelle di cui al punto successivo, l'aver intrattenuto prestazioni professionali nell'anno in corso e nel precedente; l'aver rapporti di natura commerciale nell'anno in corso e nel

²³ La Relazione illustrativa del D. Lgs. 231/2001 afferma, a tale proposito: *“L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”*.



precedente, ecc.) con la società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;

- allorché il componente sia titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettergli di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società;
- allorché il componente sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- allorché il componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché il componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al D. Lgs. 231/01;
- in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, allorché dal momento in cui ad un componente sia notificata l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale dalla data della nomina.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di membri di altri organi o funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina – parte integrante del sistema di controllo interno.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente;



- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell' idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

3.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate dall'ABI, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

3.2.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

3.2.2 Indipendenza



L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

3.2.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale ed organizzativa.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

3.2.4 Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, collegialmente partecipe all'organigramma. Soltanto in tale modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di Amministrazione, ed è da questi nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché – in ultima istanza – verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti – per il tramite dell'inerenza alla Società e in virtù del posizionamento organizzativo – flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione.

3.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società ed in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione monocratica, rappresentata dal Responsabile della funzione di Internal Audit.

Nella forma il Responsabile della funzione di Internal Audit è componente dell'Organismo di Vigilanza in quanto persona fisica, ed in considerazione delle proprie competenze specifiche. Appare ragionevole ipotizzare che il Responsabile della funzione di Internal Audit potrà avvalersi del prezioso supporto operativo offerto dallo staff della propria funzione. Infatti, tale funzione è autorizzata a svolgere attività di supporto operativo all'Organismo di Vigilanza, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso responsabile. Lo svolgimento da parte della funzione di Internal Audit di attività operative a supporto dell'Organismo di Vigilanza è regolamentato, formalmente, da apposito mandato o incarico.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte della funzione di Internal Audit o di altro soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza dell'ente. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La suddetta composizione è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.



3.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 ed in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello;
- reporting nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione del flusso informativo;

3.5.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto Legislativo;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree valutate come *sensibili*, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale.
- effettuare, anche per il tramite del supporto operativo della funzione di Internal Auditing, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;



- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

3.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 maggio 2008.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

3.5.3 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposti.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.



3.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di Amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantita una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa, su base almeno semestrale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, in quanto il Collegio Sindacale deve vigilare sull'adeguatezza del sistema amministrativo, organizzativo e contabile della Società e suo corretto funzionamento;
- periodicamente, trasmettendo la relazione periodica di cui al punto precedente.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

3.5.5 Attività di gestione del flusso informativo

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo di Vigilanza.



È pertanto necessario che l'Organismo di Vigilanza sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parte Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza altresì riguardano, su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività *sensibili* nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza (cosiddette *segnalazioni*) ed in particolare, in maniera obbligatoria:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;
- le segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* di altre società del Gruppo che svolgono continuativamente un servizio per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili*, con riferimento a presunti casi di violazioni ed



inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal Decreto;

- le segnalazioni da parte di agenti, di collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) e più in generale da parte di tutti coloro che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette *sensibili* per conto o nell'interesse della Società.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti *apicali* o *sottoposti ad altrui direzione* si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto ed in forma non anonima. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione



interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

3.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società, inclusa la funzione di Internal Auditing;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo della funzione di Internal Auditing o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;



- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

3.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

4 Il sistema disciplinare e sanzionatorio

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 di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

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 realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Pertanto, nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, qualora la Società sia incerta sull'opportunità o meno di esercitare il potere disciplinare, è consigliabile ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio (con mantenimento della retribuzione) e rinviare alla definizione del giudizio penale l'eventuale adozione di un provvedimento disciplinare²⁴.

4.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, del 2 luglio 2004, assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le

²⁴ Si vedano le Linee Guida ABI, (Circolare ABI serie Legale n.9 cap. 2, punto 5.2, pag. 40)

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale
procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

4.2 Destinatarie e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), 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.;
- nel caso di Soggetti Esterni, un inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

4.3 Principi generali relativi alle sanzioni

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

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.

Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerate le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

4.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

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 Infrazioni 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 Infrazioni.

In particolare per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi
- b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto a);
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- d) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione di legge.

(a) il biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi

Il biasimo inflitto verbalmente, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazione dei principi comportamentali e delle prescrizioni in termini di protocolli di controllo e degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
- Infrazioni commesse con lieve mancanza, purché siano di lieve entità e non abbiano avuto rilevanza all'esterno della struttura/organizzazione aziendale.

(b) il biasimo inflitto per iscritto

Il biasimo inflitto per iscritto, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- reiterazioni, per più di tre volte per anno solare, di una Infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto verbalmente.

(c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione

La multa che, come previsto dal CCNL, non può essere superiore alle 4 ore di retribuzione, può essere comminata a fronte di:

- Infrazioni di entità lieve ma superiore a quelle sanzionabili con il biasimo inflitto verbalmente che il dipendente abbia commesso con negligenza e nell'esercizio delle attività aziendali;



- violazione dei principi comportamentali e delle prescrizioni in termini di protocolli di controllo e degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero ponendo in essere un comportamento consistente in tolleranza di irregolarità di comportamenti da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- reiterazioni, per più di tre volte per anno solare, di una Infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto per iscritto;

(d) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10

La sanzione della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico, che in accordo al CCNL non può, in nessun caso, superare i 10 giorni lavorativi, è applicabile al dipendente che:

- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
- violi i principi comportamentali e delle prescrizioni in termini di protocolli di controllo e gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, per colpevole inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero ponendo in essere un comportamento consistente in negligente tolleranza di irregolarità di comportamenti da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione;
- abbia, con colpa, posto in essere Infrazioni che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;

(e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge

Il licenziamento disciplinare senza preavviso, è applicabile al dipendente a fronte di:

- Infrazioni commesse con dolo e di rilevanza tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- in generale, grave violazione degli obblighi di cui all'art. 212, 1° e 2° comma²⁵;
- reiterazione, per più di tre volte per anno solare, di qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;

In particolare si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente, compiuto un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01.

²⁵ In particolare l'art. 212, 1° e 2° comma del CCNL recita: "Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa".



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

4.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura eminentemente 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 ed in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da Dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 4.3 Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

Qualora le Infrazioni 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 le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto, comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del modello da parte del dirigente stesso, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità²⁶.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di particolare gravità sono le seguenti:

(a) licenziamento con preavviso

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

(b) licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

E' previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

²⁶ L'articolo 23 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, rubricato *Responsabilità civili e penali* prevede:

“[omissis]

5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per sé, il licenziamento.

6. Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro e possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda.

7. In caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

8. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.”



Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

4.6 Misure nei confronti degli altri soggetti in posizione apicale (art. 5, comma prima, lett. a del Decreto)

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. 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 Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

4.7 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, gli agenti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di



toscana **finanza**

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 – Parte Generale

joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

5 La formazione e diffusione del Modello

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dall'Amministratore Delegato o da altro soggetto da questi delegato, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: si procederà ad una formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale; i corsi di formazione dovranno almeno presentare un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida emanate dall'Associazione di Categoria, un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello, nonché il ruolo fondamentale rappresentato dall'Organismo di Vigilanza e la conoscenza circa il sistema disciplinare; inoltre dovranno essere introdotti e presentati alcuni esempi – a seconda delle necessità specifiche – destinati ad approfondire i principi comportamentali a prevenzione dei reati presupposto;
- altro personale che opera nelle attività cosiddette sensibili: verrà organizzato un corso di formazione fruibile on-line (*e-learning*) i cui contenuti sono similari, per natura ed estensione, a quelli descritti più sopra, adattati ad una migliore fruizione non in aula. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione fruibile on-line e l'effettiva fruizione dello stesso, anche da parte dei neo-assunti o all'atto della modifica della propria posizione organizzativa tale da richiedere la fruizione del corso stesso;
- altro personale che non opera nelle attività cosiddette sensibili: verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza ed, al momento dell'assunzione, a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
- soggetti esterni: verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle attività cosiddette sensibili. A coloro con i quali sono istaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.



6 Conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai dirigenti della Società per ciascuna funzione di propria competenza. A tale scopo l'Amministratore Delegato della Società conferma formalmente almeno una volta all'anno, per il tramite delle informazioni raccolte dai dirigenti stessi:
 - la descrizione delle modalità di svolgimento di eventuali attività cosiddette *sensibili*, con l'indicazione della propria valutazione in merito alla rilevanza in termini di necessità di presidio dei rischi relativi ai reati presupposti; tale descrizione è resa più agevole per il tramite di un apposito questionario, aggiornato su base almeno annuale, che permetta al dirigente di descrivere l'insorgere o il modificarsi dei rischi nelle aree da questi dirette;
 - che siano state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello, con indicazione delle principali anomalie o delle atipicità riscontrate a seguito delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello, fermo restando gli obblighi di comunicazione periodica di tali informazioni rilevanti verso l'Organismo di Vigilanza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa rinvio.