

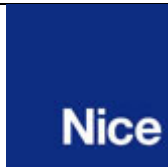
PROGETTO	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 DI NICE S.P.A.
DOC. NUM.	6
STATO	DEFINITIVO
DATA	4 MARZO 2019
NUM. COPIE	1 ELETTRONICA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ADOTTATO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01**

PARTE GENERALE

DESTINATARI	
FUNZIONE	NOME
REFERENTE INTERNO	IRENE MAGGIOLI
COMITATO GUIDA	NICOLA BIONDO
	LUCA LONGHIN
	IRENE MAGGIOLI

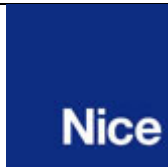
I destinatari del presente documento sono autorizzati all'utilizzo dello stesso limitatamente per le finalità di esecuzione dell'incarico progettuale e nel solo ambito di Nice S.p.A.
Questo documento non potrà essere da Voi utilizzato per altri fini diversi da quelli previsti nell'ambito dell'incarico, né è permessa la divulgazione a terzi non destinatari dei documenti stessi.



INDICE

1	DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE	4
2	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ	5
2.1	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	5
2.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE COMPORTEMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001	13
2.3	LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	14
3	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI NICE S.P.A.	18
3.1	DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ	18
3.2	IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE	20
3.3	IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE	23
3.4	GLI OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	24
3.5	LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI	24
3.6	LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO	27
3.7	IL RAPPORTO TRA IL MODELLO E IL CODICE ETICO	30
3.8	L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO	31
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
4.1	L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
4.2	I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
4.3	LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
4.4	L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	36
4.5	LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	36
4.6	I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	41
4.7	IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	42
5	IL WHISTLEBLOWING	43
6	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	45
6.1	DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	46
6.2	DESTINATARI E LORO DOVERI	47
6.3	PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI	48
6.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI	48
6.5	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEI QUADRI SUPERIORI	54
6.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMA, LETT. A DEL DECRETO)	57
6.7	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI	58
7	LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	59

8 CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE
60



1 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 Nice S.p.A. (di seguito la “Società”) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori, i dirigenti e i quadri superiori della Società (cosiddetti soggetti *apicali*);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della Parte Generale i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture);

nella misura in cui essi operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito delle aree di attività individuate come sensibili all’interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

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

2 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ

2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

Il D. Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone ad essi ricollegabili.

Il D. Lgs. 231/2001 si applica *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*, con l’esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In sostanza, possono considerarsi destinatari del Decreto Legislativo: le società di capitali e cooperative, le fondazioni, le associazioni, gli enti privati e pubblici economici, gli enti privati che esercitano un servizio pubblico, gli enti privi di personalità giuridica, le società di persone, i consorzi e i comitati.

La riferibilità del reato all’ente presuppone che lo stesso sia commesso da un soggetto cosiddetto in posizione apicale ovvero da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di quest’ultimo (artt. 6 e 7 del D. Lgs.).

Per quanto concerne i soggetti in posizione *apicale*, l’espressione va intesa in senso ampio, con riferimento non ai soli amministratori ma a tutti i soggetti investiti di funzioni di rappresentanza e direzione dell’ente nel suo complesso o anche di una sua unità organizzativa purché dotata di autonomia finanziaria e funzionale; vi rientrano, pertanto, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Il soggetto apicale può anche essere un “soggetto di fatto”, che esercita le funzioni anzidette in assenza di una investitura formale.

Quanto ai soggetti “subordinati” o *sottoposti ad altrui direzione*, è da ritenersi che non sia necessario un rapporto di lavoro subordinato e che per la loro individuazione si debba aver riguardo alla cosiddetta “teoria funzionale”, incentrata non sulla qualifica formale ma sul ruolo concretamente svolto.

Per far sorgere la responsabilità dell’ente collettivo non è sufficiente la mera realizzazione o il tentativo di commissione di uno dei reati presupposto¹.

Il Decreto Legislativo richiede, infatti, altresì la sussistenza di un requisito di natura oggettiva, ossia la realizzazione del reato nell’interesse e/o a vantaggio dell’ente.

Ne consegue che la responsabilità dell’ente rimane esclusa qualora l’interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all’autore del fatto-reato o ad un terzo.

¹ Si sottolinea che la responsabilità amministrativa dell’ente permane (salvo una riduzione delle sanzioni), anche nel caso in cui sia configurabile solamente il tentativo di commettere il reato, senza che lo stesso sia poi stato effettivamente integrato.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Tale nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira, in particolare, a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato. Ed infatti, in tutti i casi in cui un'ente sia ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 per la commissione di un reato presupposto, trova sempre applicazione una sanzione pecuniaria. Per i casi più gravi sono previste inoltre 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 che vanno a limitare la libertà di svolgere attività commerciali e imprenditoriali dell'ente stesso.

La responsabilità amministrativa in parola non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale.

La soluzione adottata nel nostro ordinamento giuridico collega infatti la responsabilità dell'ente collettivo alla commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo "chiuso" di illeciti penali; ciò significa che solo la commissione di uno di tali reati può determinare l'insorgere della responsabilità.

In particolare sono attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 le seguenti famiglie di reato e le fattispecie sottoindicate:

A) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del D. Lgs. n. 231/2001, modificato dalla L. 161/2017) e Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001, successivamente modificato dall'art. 1, comma 77, lettera a) della L. 6 novembre 2012, n. 190 e dalla Legge 9 gennaio 2019 n. 3).

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);

- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)².

B) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48, successivamente modificato dal D.Lgs. 12 gennaio 2016, n. 6 e dal D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 e 8).

- Documenti informatici art. 491-bis c.p. in relazione agli art. 476-490, 492 e 493 c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

C) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001, inserito dall'art. 2 c. 29 della L. 15 luglio 2009, n. 94 successivamente modificato dalla L. 27 maggio 2015, n. 69 e dalla L. 11 dicembre 2016, n. 236).

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);

² Articolo inserito dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3.

- Associazione finalizzata all'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, ad eccezione di alcune categorie (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. che richiama le ipotesi di cui all'art. 2 della L. 18 aprile 1975, n. 110).

D) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dal D. L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001 , n. 409 e successivamente modificato dalla L. 23 luglio 2009, n. 99 e dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125).

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

E) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. b) della legge 23 luglio 2009, n. 99)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

F) Reati societari (art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 c. 2 del D. Lgs. n. 61/2002, successivamente modificato dagli artt. 31 c. 2 e 39 c. 5 della L.

28 dicembre 2005, n. 262, dall'art. 1, comma 77, lettera b) della L. 6 novembre 2012, n. 190 e dal D. Lgs. N. 38 del 15 marzo 2017).

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625);
- Indebita restituzione di 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 d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);
- 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.).

G) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003 n. 7)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine 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.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.);
- Addestramento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 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 previsti dai capi primo e secondo [Titolo I, Libro II del codice penale];
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);

- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 L.n. 342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art.2, L.n. 342/1976);
- Sanzioni (art.3, L.n. 422/1989);
- Pentimento operoso (art. 5, D.Lgs.n. 625/1979);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 del D.L. 625/1979, convertito con modificazioni nella L. 6 febbraio 1980, n. 15)
- Articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, New York 9 dicembre 1999.

H) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 8 della L. 9 gennaio 2006, n. 7).

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

I) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D. Lgs. n. 231/2001, aggiunto dall'art. 5 della L. 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dalla L. 29 ottobre 2016 n. 199).

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

L) Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 9 dell L. 18 aprile 2005, n. 62)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Abuso di informazioni privilegiate – illecito amministrativo (art. 187-bis T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58);
- Manipolazione del mercato – illecito amministrativo (art. 187-ter T.U.F. D. Lgs. 24.02.1998, n. 58).

M) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001, articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
- N) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 63 c. 3 del D. Lgs. n. 231/2007 e modificato dall'art. 3, comma 5, della L. 15 dicembre 2014, n. 186)**
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).
- O) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 15 c. 7 lett. c) della L. 23 luglio 2009, n. 99)**
- Protezione del diritto d'autore e altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-bis, 171-ter, 171 septies, 171 octies, 174 quinquies della L. 22 aprile 1941, n. 633).
- P) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001, inserito dall'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n. 116)**
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- Q) Reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla L. 3 agosto 2009, n. 116, e poi sostituito dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificato dall'art. 1, comma 8, della L. 22 maggio 2015, n. 68 e dal D. Lgs. n. 21/2018)**
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
 - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
 - Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.);
 - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
 - Commercio di esemplari di specie dell'allegato A dell'art. 1 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
 - Commercio degli esemplari di specie dell'allegato B ed allegato C dell'art. 2 L. 7 febbraio 1992, n. 150;
 - art. 3-bis L. 7 febbraio 1992, n. 150;

- Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 L. 7 febbraio 1992, n. 150);
- Norme in materia ambientale (art. 137 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Bonifica dei siti (art. 257 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Sanzioni (art. 279 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. del 28 dicembre 1993, n. 549);
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D. Lgs. del 6 novembre 2007, n. 202 Attuazione della Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. n. 549/1993).

R) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 209, in attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161).

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998).

S) Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del D. Lgs. 231/2001, aggiunto dalla Legge 25 ottobre 2017, n. 163, recante “Delega al governo per il recepimento delle direttive europee e l’attuazione di altri atti dell’Unione europea - Legge di delegazione europea 2016 - 2017”

- Propaganda, istigazione, incitamento (art. 3, co. 3-bis, L. 13 ottobre 1975, n. 654).

T) Reato transnazionale (artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146) commissione sotto forma di reato transnazionale³ dei seguenti reati:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Violazione delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del 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.

2.2 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. 231/2001

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”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, 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;

³ Reato transnazionale è quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, allorchando sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, o ancora sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- individuare modalità di gestione e di spesa 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.

2.3 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

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.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello⁴.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- 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. 231/2001;
- 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;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex* D. Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui⁵:

- *nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;*
- *nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.*

Per quanto concerne i reati dolosi, i sistemi di controllo preventivo possono essere sintetizzati in:

- codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati;

⁴ Nell'implementazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 si è scelto di seguire le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria, giacché la Società risulta essere iscritta a Unindustria Treviso, associazione di categoria territoriale a sua volta associata a Confindustria.

⁵ Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. 231/2001, 2014, pag. 36 e seguenti

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni e con attenzione verso i sistemi premianti dei dipendenti;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- sistemi di controllo integrato che considerino tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

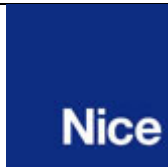
Per quanto concerne i reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, invece, i sistemi preventivi devono prevedere:

- codice etico o di comportamento, espressione della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro o per il rispetto dell'ambiente;
- struttura organizzativa con compiti e responsabilità definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'impresa e che assicuri le competenze tecniche adeguate e i poteri necessari per valutare, gestire e controllare il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori e per l'ambiente;
- formazione e addestramento del personale secondo le esigenze rilevate periodicamente e in considerazione delle peculiarità delle diverse aree di rischio e delle professionalità del personale che vi opera;
- comunicazione e coinvolgimento di tutti i soggetti interessati al fine di consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli;
- gestione operativa che preveda l'integrazione tra il sistema di controllo e la gestione complessiva dei processi aziendali;
- sistema di monitoraggio.

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria 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.

In considerazione di ciò devono essere valutate anche le osservazioni esemplificative contenute nell'appendice delle Linee Guida (cosiddetto Case Study), nonché la sintetica elencazione degli strumenti di controllo ivi prevista.



3 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI NICE S.P.A.

3.1 DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ

La Società, quotata sul Mercato Telematico Azionario – Segmento STAR – organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., è controllata dalla società italiana Nice Group S.p.A.

L'oggetto sociale, identificato all'articolo 4 dello Statuto, coincide con: *“la costruzione e la commercializzazione di apparecchiature elettriche, elettroniche, elettromeccaniche e meccaniche in genere, nonché di altri prodotti accessori o complementari; la trasformazione, la riparazione e l'assistenza tecnica inerente a dette apparecchiature e alle relative parti componenti”*.

Il core business della Società consiste nella progettazione, produzione e commercializzazione di sistemi per l'*Home Automation*, integrabili tra di loro e comandabili tramite un unico radiocomando, che consentono l'automazione di cancelli per edifici residenziali, commerciali ed industriali, porte da garage e barriere stradali di tende, tapparelle e *solar screen*.

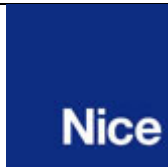
La Società è fortemente orientata allo sviluppo di nuovi prodotti ed al miglioramento continuo di quelli già esistenti, con focalizzazione sull'innovazione tecnologica, sul design e sull'ergonomia dei prodotti. I prodotti ed i sistemi della Società sono coperti da brevetti, modelli ornamentali e di utilità, nella maggior parte dei Paesi in cui vengono distribuiti i prodotti del Gruppo.

Il modello di business della Società si caratterizza, inoltre, per la realizzazione del processo produttivo prevalentemente all'esterno della Società, grazie a collaborazioni storicamente consolidate con terzisti situati in prevalenza in Italia, ma anche all'estero.

Nice vende i propri sistemi e prodotti a cinque diverse tipologie di clienti identificabili con altrettanti canali di distribuzione (distributori, installatori, produttori, grossisti di materiale elettrico, grande distribuzione organizzata di prodotti per il “fai-da-te”) attraverso i quali i prodotti raggiungono gli utilizzatori finali.

La Società commercializza i propri prodotti in oltre 100 paesi, direttamente o attraverso delle Società commerciali di cui detiene il controllo.

La Società, in via non prevalente e del tutto occasionale e strumentale per il raggiungimento dell'oggetto sociale, può effettuare tutte le operazioni commerciali, finanziarie, quest'ultime non nei confronti del pubblico, industriali, mobiliari e immobiliari, concedere fidejussioni, avalli, cauzioni, garanzie in genere, anche a favore di terzi, nonché assumere, solo a scopo di stabile investimento e non di collocamento sul mercato, sia direttamente, sia indirettamente, partecipazioni in altre Società, nei limiti di cui all'art. 2361 codice civile.



3.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE

Ai sensi dell'art. 15.1 dello Statuto della Società, approvato dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti del 24 aprile 2015 e, ad ultimo, aggiornato in data 11 maggio 2015, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 3 (tre) a 11 (undici) membri, anche non soci, compreso il Presidente.

Ai sensi dell'art. 15.2 almeno uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero due se il Consiglio di Amministrazione è composto da più di sette componenti, deve essere in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti per i sindaci dalle vigenti disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art. 15.3 dello Statuto della Società, l'Assemblea determina il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, entro i limiti suddetti nonché la durata del relativo incarico che non potrà essere superiore a tre esercizi. Gli amministratori così nominati scadono in occasione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili. L'Assemblea può variare il numero degli amministratori anche nel corso del mandato e sempre nei limiti di cui al paragrafo precedente: se l'Assemblea aumenta il numero degli amministratori provvede alla loro nomina con le medesime modalità indicate nel presente articolo, ferma restando la necessità di assicurare la presenza, all'interno del Consiglio di Amministrazione, del numero di amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti per i sindaci dalle vigenti disposizioni legislative. Il mandato degli amministratori così nominati cessa con quello degli amministratori al momento della loro nomina.

All'elezione dei membri del Consiglio di Amministrazione si procede sulla base di liste di candidati secondo le modalità indicate ai sensi dell'art. 15.3 e ss. e nel rispetto della disciplina anche regolamentare pro tempore vigente inerente l'equilibrio tra generi.

Ai sensi dell'art. 17.1 dello Statuto della Società, il Consiglio di Amministrazione ha i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, ed ha il potere di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge riserva inderogabilmente alla competenza dell'assemblea dei soci.

L'art. 17.2 dello Statuto della Società prevede che siano attribuite al Consiglio di Amministrazione le seguenti competenze:

- la delibera di fusione nei casi di cui agli articoli 2505 e 2505-bis del codice civile;
- l'istituzione e la soppressione di sedi secondarie;
- la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative;
- l'indicazione di quali tra gli Amministratori hanno la rappresentanza della Società;

- il trasferimento della sede sociale nell'ambito del territorio nazionale.

Inoltre, l'Assemblea straordinaria potrà attribuire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di aumentare il capitale sociale nonché di emettere obbligazioni convertibili in azioni o con diritti accessori di attribuzione di azioni, con le modalità, nei limiti e nei termini di cui agli articoli 2420-ter e 2443 del codice civile.

Ai sensi dell'art. 17.3 dello Statuto della Società, oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge e a quelle attribuite dall'art. 17.2, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione:

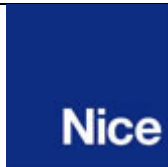
- la nomina e la revoca del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari; e
- la verifica che il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari disponga di adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti a lui attribuiti ai sensi di legge, nonché sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili.

Ai sensi dell'art. 17.4 dello Statuto della Società, qualora sussistano ragioni di urgenza in relazione ad operazioni con parti correlate che non siano di competenza dell'Assemblea o che non debbano da questa essere autorizzate, il Consiglio di Amministrazione potrà approvare tali operazioni con parti correlate, da realizzarsi anche tramite società controllate, in deroga alle usuali disposizioni procedurali previste nella procedura interna per operazioni con parti correlate adottata dalla Società, purchè nel rispetto e alle condizioni previste dalla medesima procedura.

Ai sensi dell'art. 17.5 dello Statuto della Società, gli amministratori riferiscono al Collegio Sindacale tempestivamente e con periodicità almeno trimestrale in sede di riunione del Consiglio o del Comitato esecutivo, se nominato, ovvero anche direttamente mediante nota scritta inviata al Presidente del Collegio Sindacale, sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società e dalle Società controllate. Gli amministratori riferiscono, in particolare, sulle operazioni nelle quali abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, o che siano influenzate dall'eventuale soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento.

In base all'art. 17.6, il Consiglio di Amministrazione può delegare parte delle proprie attribuzioni e dei propri poteri, con facoltà di sub-delega, compreso l'uso della firma sociale, ad uno o più dei suoi membri, determinandone le facoltà e la remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, può costituire un Comitato Esecutivo, composto da membri scelti tra i componenti del Consiglio, tra cui il Presidente stesso. Fermi i limiti di cui agli articoli 17.2 e 17.3 dello Statuto della Società, il Comitato Esecutivo avrà i poteri ad esso conferiti dal Consiglio all'atto della sua istituzione. Al Comitato Esecutivo si applicano, in quanto compatibili, le norme previste per il Consiglio di Amministrazione.



Ai sensi dell'art. 17.7 dello Statuto della Società, il Consiglio di Amministrazione può istituire comitati, composti da membri del Consiglio stesso, di natura consultiva e/o propositiva, determinando il numero dei membri di tali comitati e le funzioni agli stessi attribuite, ai sensi della normativa vigente per le società con azioni quotate nei mercati regolamentati.

Gli organi delegati, se nominati, forniscono al Consiglio di Amministrazione, con cadenza almeno trimestrale, adeguata informativa sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché, nell'esercizio delle rispettive deleghe, sulle operazioni di maggior rilievo, per dimensioni e caratteristiche, effettuate dalla Società e dalle sue controllate.

Ai sensi dell'art. 18.1 dello Statuto della Società, la rappresentanza della Società di fronte a qualsivoglia autorità giudiziaria od Amministrativa e ai terzi, nonché la firma sociale, spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché al Vice Presidente se nominato, agli amministratori e ai procuratori a cui il Consiglio di Amministrazione le abbia delegate, entro i limiti della delega.

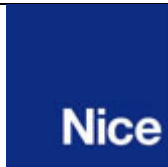
Ai sensi dell'art. 18.2 dello Statuto della Società, fermi i limiti di cui all'art. 18.1, l'organo amministrativo può delegare parte delle proprie attribuzioni e dei propri poteri, compreso l'uso della firma sociale, ad uno o più dei suoi membri, con la qualifica di Amministratore delegato, determinandone la facoltà e la remunerazione. La carica di Presidente e Amministratore delegato può essere associata.

Ai sensi dell'art. 18.3 dello Statuto della Società, l'organo amministrativo può nominare, institori, direttori generali, procuratori *ad negotia* e mandatari in genere per compiere determinati atti o categorie di atti in nome e per conto della Società, scegliendoli tra dipendenti della Società o terzi.

Ai sensi dell'art 19.1 dello Statuto della Società, ove l'Assemblea dei soci non abbia già provveduto, il Consiglio di Amministrazione nomina fra i suoi membri il Presidente. Può anche nominare fino a un Vice Presidente eletto dal Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 19.2 dello Statuto della Società, in caso di assenza o impedimento del Presidente, le sue funzioni sono esercitate dal Consigliere designato dal Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi degli artt. 2497 e ss. del cod. civ., Nice Group S.p.A. non esercita attività di direzione e coordinamento nei confronti di Nice S.p.A. operando, quest'ultima, in condizioni di autonomia societaria e imprenditoriale rispetto alla menzionata società controllante. In particolare, ed in via esemplificativa, si segnala che Nice gestisce autonomamente la tesoreria e i rapporti commerciali con i propri clienti e fornitori e definisce autonomamente i propri piani industriali e/o i budget.



Nice aderisce, altresì, al Codice di Autodisciplina promosso dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate e pubblicato nel mese di marzo 2006, come successivamente modificato, accessibile al pubblico sul sito web del Comitato per la Corporate Governance alla pagina <http://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/homepage/homepage.htm>.

3.3 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.

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

Si intendono per “deleghe dei Consiglieri di Amministrazione” le deliberazioni con cui il Consiglio di Amministrazione della Società conferisce ad uno o più dei suoi componenti il potere di esercitare autonomamente alcune delle attribuzioni proprie dell'organo nel suo complesso, determinando in modo non equivoco il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle stesse.

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

Ciascuna delega organizzativa 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.

L'assetto delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure in vigore presso la Società alla data dell'approvazione, a cui si fa integrale rinvio, risulta pienamente conforme al perseguimento degli obiettivi del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le eventuali modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo dovranno essere condivise dal Consiglio di Amministrazione ovvero dal Consigliere Delegato con l'Organismo di Vigilanza, che sarà chiamato a verificare la conformità delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure modificate con il Modello vigente e a porre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione gli eventuali profili di incompatibilità che dovessero rendere necessario provvedere al tempestivo aggiornamento del Modello organizzativo stesso⁶.

⁶ La condivisione con l'Organismo di Vigilanza delle modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure avviene, in ogni caso in cui ciò risulti possibile, prima dell'adozione delle

3.4 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

Esaminate e recepite le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, la Società, coerentemente alle politiche aziendali, nonché al fine di allinearsi con le politiche aziendali del Gruppo di cui la Società fa parte, ha ritenuto di adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di raggiungere un sempre più adeguato livello di correttezza ed eticità nella conduzione delle proprie attività e nei rapporti con i terzi a qualunque titolo e sotto qualsivoglia forma coinvolti nell'attività di impresa.

Ad avviso della Società, infatti, il Modello, costituisce uno strumento attraverso il quale tutti i soggetti – interni ed esterni – che partecipano alla gestione aziendale possano tenere comportamenti corretti e quindi conformi all'esigenza di prevenire il rischio della commissione dei reati contemplati dalla normativa.

Inoltre, si sottolinea come scopo principale e generale del Modello sia quello di dotare la Società di un insieme di regole di condotta idonee non solo alla prevenzione dei reati fonte di responsabilità amministrativa, ma anche a certificare, specie nei confronti dei terzi, il percorso di etica aziendale che si è voluto intraprendere.

In particolare, il Modello si propone:

- di rendere edotti tutti i soggetti che nello svolgimento delle rispettive funzioni operano in nome o per conto della Società delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni quivi contenute;
- di sottolineare come la predetta inosservanza comporti l'applicazione di sanzioni penali sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- di consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

3.5 LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI

Come in parte già anticipato all'interno del paragrafo precedente, attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

stesse, in modo tale da consentire al Consiglio di Amministrazione o al Consigliere Delegato di deliberare tenendo in considerazione tutti i possibili impatti della propria determina. Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza si trovi ad essere decaduto e non ancora rinominato in fase di conferimento delle deleghe o delle procure (per esempio, nel caso in cui l'OdV decada congiuntamente al Consiglio di Amministrazione e debba essere rinominato dal nuovo Consiglio al momento dell'insediamento e del conferimento delle deleghe agli Amministratori) e risulti, dunque, impossibile una condivisione preventiva, la condivisione delle deleghe e delle procure modificate non potrà che avvenire ex post.

- 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 Confindustria, a:

- 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;
- 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 Confindustria, 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 a individuare e regolare i processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- 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 Confindustria. 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.

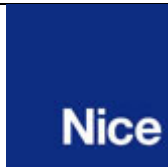
I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria, e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta 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.

3.6 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, anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, e di quattordici Parti Speciali, una per ciascuna famiglia di reato, che descrivono le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali della Società 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.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è frutto di complesse attività preparatorie, svolte anche grazie alla collaborazione di consulenti esterni specializzati in materia.

È stata innanzitutto svolta una prima fase di analisi preliminare nel corso della quale, avvalendosi di un documento analitico contenente approfondimenti su tutti i reati contenuti nell'elenco del D. Lgs. 231/2001 (c.d. "Tutorial: i reati oggetto di valutazione per la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01") e di un workshop operativo, si è proceduto ad individuare le singole fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili in relazione a specifiche attività normalmente svolte dalla Società che presentino particolari profili di rischiosità (c.d. attività sensibili).



Sulla base di quanto emerso dall'analisi preliminare, è stata predisposta la documentazione di supporto per lo svolgimento dell'attività di *risk assessment*. Sono stati approntati appositi questionari, diretti ai soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività sensibili, e gli stessi sono stati analizzati e compilati nel corso di incontri collettivi, volti ad ottenere una più attendibile valutazione del rischio inerente le singole attività.

Informazioni circa la modalità di compilazione dei questionari e di valutazione del rischio inerente alla specifica attività sensibile sono contenute in un apposito documento disponibile presso gli archivi della società (c.d. "Metodologia di *risk assessment*").

I risultati dell'analisi preliminare e del *risk assessment* sono raccolti in appositi documenti (c.d. "I risultati del workshop operativo di analisi preliminare per la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01" e c.d. "I risultati della fase di *risk assessment*"), disponibili per la consultazione presso gli archivi della Società.

Per quanto riguarda la gestione del rischio di commissione di reati relativo alle attività sensibili considerate nel corso del *risk assessment*, si è scelto di impiegare strumenti differenti a seconda dell'intensità del rischio rilevata.

In particolare, nel caso in cui le attività sensibili associate ad una famiglia di reati presentino profili di rischiosità medi e/o alti, la prevenzione dei reati appartenenti a tale famiglia viene garantita mediante appositi protocolli di controllo inseriti all'interno di una specifica Parte Speciale insieme ad appositi principi generali di comportamento, oltre che attraverso i principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico.

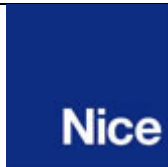
Nel caso in cui, invece, le attività sensibili connesse ad una famiglia di reati presentino profili di rischiosità bassi, ai fini di prevenzione della commissione dei reati appartenenti alla famiglia in esame si ritiene che sia sufficiente garantire il rispetto dei principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico e dei principi generali di comportamento, previsti all'interno della Parte Speciale dedicata.

In tutti i casi in cui, in sede di analisi preliminare, si sia ritenuto che nessuno dei reati appartenenti ad una delle famiglie contemplate dal D. Lgs. 231/2001 fosse astrattamente ipotizzabile in relazione all'attività svolta dalla Società, si ritiene 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, oltre ai principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico.

La tabella sottostante, compilata alla luce delle attività di *risk assessment* offre un prospetto della rilevanza, in relazione all'attività svolta dalla Società, delle famiglie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001 e degli strumenti scelti per la gestione dei profili di rischio ad esse connessi.

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di reato	Strumenti di prevenzione
A	Reati contro la Pubblica Amministrazione	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale A
B	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale B
C	Delitti di criminalità organizzata	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale C
D	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale D
E	Delitti contro l'industria e il commercio	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale E
F	Reati societari	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale F
G	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Non rilevante	Codice Etico
H	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Non rilevante	Codice Etico
I	Delitti contro la personalità individuale	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale I
L	Reati di abuso di mercato	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale L
M	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale M
N	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale N
O	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale O
P	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale P
Q	Reati ambientali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale Q
R	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale R
S	Razzismo e xenofobia	Non Rilevante	Codice Etico
T	Reati transnazionali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale T

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario 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;
- i Protocolli;
- le Procedure.

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.

3.7 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 valori generali e ai principi etici di comportamento così come riportati nel “Codice Etico adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001” (di seguito anche il “Codice”) adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2008 e successivamente modificato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 7 giugno 2013, nonché, da ultimo, in data 12 novembre 2015.

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. 231/2001.

Proprio alla luce di questa sua finalità, il Codice Etico racchiude e istituzionalizza valori volti a cogliere e a garantire a livello aziendale il rispetto del complessivo spirito del D. Lgs. 231/2001 e pertanto saranno rinvenibili al suo interno anche principi etici di comportamento espressamente associati alle famiglie dei reati il cui rischio di commissione non è stato ritenuto rilevante alla luce delle attività di *risk assessment*.

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.

3.8 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 della Società con delibera del 25 marzo 2008 e successivamente modificato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 7 giugno 2013 e in data 12 novembre 2015., nonché, da ultimo, in data 4 marzo 2019.

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.

Le eventuali modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo non costituiscono modifica o integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo stesso, rappresentando formalmente una mera modifica dell'Allegato al presente Modello. In tali casi, le eventuali necessarie modifiche al Modello stesso sono proposte dall'Organismo di Vigilanza, a seguito della valutazione di eventuali profili di incompatibilità.

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

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, 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”⁷*.

Inoltre, sebbene non esista un riferimento legislativo espresso, con riferimento 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.

4.1 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, la strutturazione e la tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

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

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Rappresentano situazioni di incompatibilità con il ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza i casi in cui un soggetto:

- intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni professionali ed economiche, fatta eccezione per il rapporto di lavoro dipendente e fatte salve le relazioni professionali accessorie all'attività propria dell'Organismo di Vigilanza e di

⁷ 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 precostituire 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 (...)”*.

supporto all'Organismo stesso, con la Società o con gli amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio, anche alla luce di un'accorta valutazione sulla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;

- sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- venga interdetto, inabilitato o sia dichiarato fallito;
- venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al D. Lgs. 231/2001;
- sia sottoposto a procedimento penale; in particolare, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui lo stesso riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 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 incompatibilità 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 dipendenti o responsabili di 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.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società, a causa dell'inattività dei componenti;
- 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, una qualsiasi delle cause di incompatibilità 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.

4.2 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 da Confindustria, 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:

➤ **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.

➤ **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 e adeguata collocazione gerarchica.

➤ **Professionalità:**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e 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 e 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.

➤ **Continuità d'azione:**

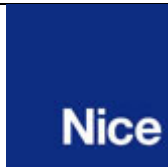
Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere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

4.3 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 richiede che l'Organismo sia interno alla Società, partecipi all'organigramma. Soltanto in tal 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 questo 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.



4.4 L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale della Società e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto di optare per un organismo a composizione collegiale, con assegnazione dell'incarico ad un componente interno, nella persona di un Consigliere di Amministrazione indipendente, e a due componenti esterni alla Società.

In considerazione delle specificità delle attività della Società e in relazione alle aree valutate come *sensibili* a seguito del *risk assessment* e in considerazione dell'elevato grado di rilevanza che assume, si ritiene opportuno che almeno i componenti esterni, oltre ad avere competenze di natura organizzativa e/o legale e/o amministrativo-contabile, abbiano adeguata conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo a carico del soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza della Società. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo 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.

4.5 LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 ed in particolare svolge:

➤ **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 di attività 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. 231/2001.

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 eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, 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.

➤ **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.

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.

➤ **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;
- significative modificazioni del sistema di deleghe e procure della Società che comportino profili di incompatibilità con l'assetto organizzativo delineato all'interno del Modello organizzativo;
- 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.

➤ **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 agli amministratori incaricati del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, su base quantomeno trimestrale 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, su base quantomeno semestrale, riferisce inoltre al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte, ivi incluse quelle di monitoraggio sulla adeguata diffusione del contenuto del Modello. Nella sede dell'incontro quantomeno semestrale è presentata

un'apposita relazione riepilogativa degli esiti delle verifiche compiute nel periodo di riferimento, rispetto alle quali l'Organismo di Vigilanza fornisce adeguato rendiconto circa gli utilizzi del budget assegnato e formula, per l'approvazione, le richieste delle risorse necessarie per adempiere al proprio ruolo nel periodo successivo.

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 medesima relazione riepilogativa che, come già esplicitato precedentemente, deve essere inviata su base quantomeno semestrale anche al Consiglio d'Amministrazione.

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.

➤ **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, anche utilizzando l'indirizzo di posta elettronica odv@niceforyou.com.

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 Parti Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*).

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano altresì, su base occasionale, ogni ulteriore informazione, di qualsivoglia genere purché attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili e il rispetto delle previsioni del

Decreto, che possa risultare utile 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 sanzioni eventualmente erogate, 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 collaboratori, di consulenti ed in generale di soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, da parte di fornitori e di partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro 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 e 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 anche in forma 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.

4.6 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;
- 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 o 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 e sanzionatorio 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 nel caso dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti e dei quadri superiori.

4.7 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 quantomeno su base semestrale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

5 IL WHISTLEBLOWING

L'art. 2 della Legge del 30 novembre 2017, n. 179, ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, estendendo anche al settore privato le disposizioni poste a tutelare il dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*).

In particolare, il nuovo comma 2-bis della norma in esame prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere *“uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte”*.

Tali canali dovranno essere idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione⁸ e almeno uno di essi dovrà prevedere la trasmissione della segnalazione *“con modalità informatiche”*.

Sebbene nella sua versione definitiva il testo di legge non preveda l'obbligatorietà delle segnalazioni, è ormai prassi consolidata nel tempo che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato sia considerato come parte del più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Anche per tale motivo, già in passato si riteneva che il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potesse dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, come oggi confermato dall'introduzione normativa del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione⁹.

A presidio di tale tutela, la norma prevede che all'interno del sistema disciplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedersi sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni possa essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro sia da parte del segnalante, in proprio, che da parte dell'organizzazione sindacale indicata dallo stesso.

⁸ Le segnalazioni effettuate rimangono riservate solamente fino a quando un Pubblico Ministero non si occupi della fattispecie segnalata: al momento della chiusura dell'indagine e del rinvio a giudizio dell'indagato il nome del segnalante verrà conosciuto da tutti coloro che sono interessati dal procedimento penale.

⁹ Art. 6, comma 2-bis, lett. c) del D.Lgs. 231/2001.



Risultano, inoltre, nulli l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante¹⁰.

Tuttavia, al fine di evitare un impiego distorto dei canali di whistleblowing, la norma prevede l'obbligo di introdurre all'interno del sistema disciplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo anche sanzioni a carico di chi, con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni che si rivelano infondate.

Con riferimento alle 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 presupposto di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono essere effettuate per iscritto e specificando, nell'oggetto, la natura della segnalazione (whistleblowing);
- le segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza, preferibilmente utilizzando il canale di posta elettronica all'uopo dedicato *whistleblowing@pec.niceforyou.com* o, alternativamente, tramite il servizio postale, all'indirizzo dello Studio Legale (Clifford Chance) del Presidente dell'Odv – Avv. Alberta Figari – sito in Piazzetta M. Bossi n. 3, 20121 MILANO;
- la casella di posta elettronica dedicata alle segnalazioni aventi natura di whistleblowing è protetta da password ed accessibile esclusivamente all'Organismo di Vigilanza; qualsiasi comunicazione pervenuta, invece, a mezzo posta cartacea deve essere consegnata all'Organismo di Vigilanza con l'involucro esterno integro;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute agendo in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse e assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede;
- tutti i Destinatari del Modello di organizzazione, gestione e controllo 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 delle segnalazioni;
- le segnalazioni sono archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza in modo idoneo a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante;

¹⁰ Si sottolinea che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, sarà onere del datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

- la Società provvede a sanzionare ogni comportamento illecito che dovesse emergere a seguito di attività di verifica delle segnalazioni. Nel caso in cui dagli esiti della fase di istruttoria:
 - emergano segnalazioni in malafede, il Consiglio di Amministrazione propone le eventuali azioni da intraprendere nei confronti del segnalante, ne monitora l'attuazione e assicura che sia informato tempestivamente il soggetto segnalato;
 - si evidenzino presunti comportamenti illeciti o irregolari da parte di uno o più dipendenti Nice S.p.A., l'Organismo di Vigilanza inoltra le risultanze delle verifiche al Consiglio di Amministrazione che assume adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal capitolo Sistema Disciplinare, dalle procedure disciplinari in essere e dal Contratto Collettivo di Lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili nei confronti del soggetto che:
 - i) risulti responsabile della violazione rilevante ai sensi del Codice Etico nonché del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
 - ii) ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o minacci o adotti ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni. I provvedimenti disciplinari sono proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (Dlgs. 196/2003 e succ. modif., anche in relazione alle modifiche apportate dal Regolamento U.U. 679/2016).

In particolare, l'interesse legittimo del titolare del trattamento è fornito dall'interesse al corretto funzionamento della struttura e alla segnalazione degli illeciti, mentre la base giuridica è costituita dalla normativa specifica in materia di segnalazione degli illeciti.

Per quanto concerne la conservazione dei dati, gli stessi saranno tenuti sino al completo esaurimento della procedura, ferme restando le esigenze di giustizia.

Al momento della segnalazione pertanto sarà, quindi, fornita al segnalante una apposita informativa (eventualmente in forma sintetica con rinvio ad altre modalità di consultazione per gli approfondimenti), riguardante il trattamento dei dati.

6 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.¹¹

A ben vedere, i principi di tempestività e immediatezza rendono non consigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria. In ogni caso, la decisione di applicare una sanzione, soprattutto se espulsiva, senza attendere l'esito di un giudizio penale eventualmente instauratosi, comporta un rigoroso accertamento dei fatti, ferma restando la possibilità di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso¹².

6.1 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 lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti, del 3 luglio 2017; 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").

¹¹ *"L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato. Come anticipato, il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi."* Linee Guida Confindustria, 2014, pag. 50.

¹² Si vedano le Linee Guida Confindustria, cap. 4, pag. 50.

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 procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

6.2 DESTINATARI 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, costituisce 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 derivante da Infrazioni.

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 e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.3 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 considerati 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.

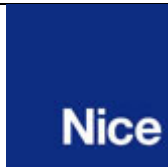
Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

6.4 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 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, dallo Statuto dei Lavoratori 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 lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed all'installazione di impianti, in applicazione dell'art. 74 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (retribuzione base e contingenza);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- e) licenziamento.

➤ **Il rimprovero verbale**

Nel caso di infrazioni di lieve entità, il lavoratore può essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale. Il rimprovero verbale, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di mancanze lievi, quali:

- violazioni, o comunque mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza per inosservanza di lieve entità ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e che non abbiano arrecato danno.

➤ **Il rimprovero scritto**

Il rimprovero scritto, in accordo al CCNL¹³, è applicabile al dipendente a fronte di:

- tolleranza consapevole delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il rimprovero verbale;
- in generale, commissione di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il rimprovero verbale e che non abbiano arrecato danno, o commissione reiterata di queste ultime nei due anni precedenti¹⁴.
Il lavoratore che è già incorso in tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.

➤ **La multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza)**

La multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (retribuzione base e contingenza), in accordo al CCNL¹⁵, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza, per negligente inosservanza ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con negligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere e in ogni caso che non abbiano arrecato danno;

¹³ L'art. 74 del CCNL relativo ai "Provvedimenti disciplinari" dispone che *"il rimprovero scritto è provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi"*.

¹⁴ L'art. 74 del CCNL relativo ai "Provvedimenti disciplinari" dispone che *"non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione"*.

¹⁵ L'art. 74 del CCNL relativo ai "Provvedimenti disciplinari" dispone che la sanzione della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza) possa essere applicata in caso di *"1) inosservanza dell'orario di lavoro; 2) assenza non giustificata non superiore ad 1 giorno; per tale caso la multa potrà variare dal 5 al 15 per cento della retribuzione globale corrispondente alle ore non lavorate; 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricadono i casi previsti dai successivi commi d) ed e); 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno; 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio; 6) irregolarità ed inosservanza analoghe a quelle sopra descritte"*. Le esemplificazioni proposte all'interno del contratto collettivo sono tutte caratterizzate da un comportamento negligente del lavoratore che lasci intendere il disinteresse di quest'ultimo al corretto e puntuale adempimento delle proprie mansioni ed uno scarso rispetto per il datore di lavoro.

- in generale, commissione di Infrazioni con negligente mancanza e di gravità maggiore rispetto a quelle invece sanzionabili con il rimprovero scritto, o commissione reiterata di queste ultime per almeno tre volte nei due anni precedenti.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle Istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per mancata comunicazione della variazione di domicilio, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti, dà facoltà alla azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

➤ **La sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni**

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni, in accordo al CCNL¹⁶, è applicabile al dipendente a fronte di:

- tolleranza per negligenza delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza);
- in generale, commissione con negligenza, dimostrata responsabilità e causando danno alla Società, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (stipendio base e contingenza), o commissione reiterata di queste ultime per almeno due volte nei due anni precedenti;
- in particolare commissione, con negligenza e dimostrata responsabilità, di un'Infrazione di rilevanza tale da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001.

¹⁶L'art. 74 del CCNL relativo ai "Provvedimenti disciplinari" dispone che la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni possa essere applicata a titolo esemplificativo "1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro; 2) assenza arbitraria di durata superiore ad 1 giorno e non superiore a 4; 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone; 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza; 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al punto 3) del comma e); 6) esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda; 7) insubordinazione verso i superiori; 8) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva; 9) mancanze di analoga gravità".

Le esemplificazioni proposte all'interno del contratto collettivo sono tutte caratterizzate da un comportamento del lavoratore consapevolmente finalizzato ad arrecare un danno materiale o reputazionale al datore di lavoro.

➤ Il licenziamento

Il licenziamento, in accordo al CCNL¹⁷, è applicabile al dipendente a fronte di:

- violazioni, o comunque mancato rispetto, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
- tolleranza, con colpa grave e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, delle violazioni, o comunque del mancato rispetto, dei valori e dei principi etici di comportamento esplicitati all'interno del Codice Etico, dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento;
- in generale, commissione, con grave negligenza e causando grave danno alla Società o ad altri Destinatari, di Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni, o commissione reiterata di queste ultime per almeno due volte nei due anni precedenti;
- in particolare, commissione, con grave negligenza o con dolo, di un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una

¹⁷L'art. 74 del CCNL relativo ai "Provvedimenti disciplinari" dispone che il licenziamento possa essere disposto "1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi; 2) assenze ingiustificate ripetute 4 volte in un anno del giorno precedente o seguente i festivi o le ferie; 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque che implicino gli stessi pregiudizi; 4) inosservanza delle norme mediche per malattia; 5) grave insubordinazione, verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini; 6) danneggiamento colposo o volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione; 7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità od alla sicurezza degli impianti; 8) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore; 9) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici; 10) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti; 11) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento che determinano una violazione dei segreti; 12) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro; 13) mancanze di gravità analoga a quelle sopra descritte".

Le esemplificazioni proposte all'interno del contratto collettivo sono tutte caratterizzate da un comportamento del lavoratore manifestamente finalizzato a danneggiare il datore di lavoro e a far trasparire la insofferenza e disprezzo per le regole e le direttive impartite a cui la prestazione lavorativa dovrebbe uniformarsi; tali comportamenti non consentono la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro.

Per "inosservanza delle norme mediche per malattia", le parti hanno inteso unicamente la inosservanza da parte del lavoratore alle prescrizioni mediche riguardanti il riposo e l'obbligo per il lavoratore di rimanere nel proprio domicilio.

delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società;

- condanna, in via definitiva, per reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001 e, in ogni caso di commissione di reati nei quali, data la natura degli stessi, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

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.

Nessun provvedimento disciplinare uò essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione viene effettuata mediante comunicazione scritta, nella quale viene indicato il termine entro il quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non può essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione viene effettuata tempestivamente una volta che l'azienda ha acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore può farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

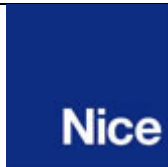
L'eventuale provvedimento disciplinare viene comminato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre vengono specificati i motivi del provvedimento.

Trascorsi gli anzidetti periodi senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportano il licenziamento senza preavviso per giusta causa, può essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, può promuovere un tentativo di conciliazione entro due giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione del provvedimento tramite l'Organizzazione sindacale alla quale è iscritto o a cui conferisce mandato.

In tal caso, entro i tre giorni lavorativi successivi, si dà luogo ad un incontro a livello sindacale per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto l'azienda a non accogliere le eventuali giustificazioni del lavoratore.



Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.

Qualora, entro i 10 giorni lavorativi successivi alla richiesta della Organizzazione sindacale, le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diventa operativo.

E' fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non può 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 viene data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

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

Secondo quanto previsto dal procedimento disciplinare dello Statuto dei Lavoratori, dal CCNL applicabile nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia, i lavoratori responsabili di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni contenute nella Legge 30 novembre 2017 n. 179 (c.d. Legge sul whistleblowing), tenuto conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, sono soggetti alle sanzioni ivi previste.

6.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEI QUADRI SUPERIORI

Il rapporto di natura dirigenziale ovvero direttiva è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente e del quadro superiore¹⁸

¹⁸ Ai sensi dell'articolo 1 – Sezione Seconda – Quadro Superiore del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti e per i Quadri superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi, del 22 dicembre 2010, di cui è stato sottoscritto un accordo di rinnovo in data 31 gennaio 2014, rubricato *Qualifica e suo riconoscimento - Applicabilità del contratto*, prevede:

“1. Fermo restando l'appartenenza alla categoria dei quadri di cui all'art. 2095 c.c., sono quadri superiori i prestatori di lavoro per i quali sussistono le condizioni di cui all'art. 2094 c.c. e che: a. ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da autonomia di iniziativa e di decisione nei limiti delle direttive generali del proprio settore della cui organizzazione sono responsabili e possono essere loro conferiti speciali poteri di rappresentanza;b. sono dotati di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale.

2. L'attribuzione della qualifica di Quadro superiore, comporta l'applicabilità del presente CCNL secondo quanto previsto nei successivi articoli.”

si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti e dei quadri direttivi 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 di natura dirigenziale ovvero direttiva, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti e quadri superiori 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 relativo ai Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali e nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti e per i Quadri superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi del 16 dicembre 2016, 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 o un quadro superiore consenta espressamente o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello ovvero in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

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

➤ **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.

In tale ipotesi rientra, anche, la violazione delle misure di tutela del segnalante (*whistleblower*), nonché la condotta di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni (*whistleblowing*) che si rivelano infondate.

• **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.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti o dei quadri superiori costituiscono una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e nel caso in cui il dirigente o il quadro superiore riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'art. 335 c.p.p. prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si riserva la possibilità di applicare, a sua scelta, 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.

All'esito del giudizio penale che confermi la violazione del Modello da parte del dirigente¹⁹, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità²⁰.

¹⁹ Nel caso sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, sia poi emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p., il dirigente potrebbe in ogni caso essere soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso, nella misura in cui, per esempio, si sia sostanziata una grave menomazione 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.

²⁰ L'articolo 15 – Parte Terza – del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti e per i Quadri superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi, del 22 dicembre 2010, di cui è stato sottoscritto un accordo di rinnovo in data 31 gennaio 2014, e ad ultimo rinnovato in data 16 dicembre 2016 rubricato *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*, prevede:

“[omissis]

4. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

5. Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

6. 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.”

Similarmente, l'articolo 13 – Sezione Seconda – Quadro Superiore del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti e per i Quadri superiori delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi, del 22 dicembre 2010, di cui è stato sottoscritto un accordo di rinnovo in data 31 gennaio 2014, e ad ultimo rinnovato in data 16 dicembre 2016 rubricato *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*, prevede:

“[omissis]

4. Il rinvio a giudizio del Quadro Superiore per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il Quadro Superiore avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

Viene 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.

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.

6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMA, LETT. A DEL DECRETO)

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni²¹ al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

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.

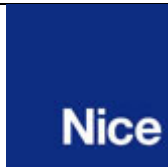
Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione 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.

5. *Le garanzie e le tutele di cui al presente articolo si applicano al Quadro Superiore anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.*

6. *Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo del Quadro Superiore, accertati con sentenza passata in giudicato”.*

²¹ Tra le Infrazioni rientrano anche la violazione delle misure di tutela del segnalante (*whistleblower*) e la condotta di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.



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.

6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

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

7 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:

- dirigenti, incluso il livello quadro superiore, nonché il livello quadro e coloro con funzioni di rappresentanza dell'ente: si procederà ad una formazione generale almeno triennale e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico nel caso di modifiche rilevanti della normativa. 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 generali di comportamento, i protocolli di controllo e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza a prevenzione dei reati presupposto;
- altro personale: verrà predisposto un corso di formazione fruibile in sostanziale autonomia i cui contenuti sono simili, 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 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;
- 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 instaurati 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. Inoltre, a tutti i soggetti che hanno rapporti contrattuali con la Società nell'ambito delle attività cosiddette *sensibili* – il cui elenco è aggiornato a cura dell'Amministratore Delegato o da altro soggetto da questi delegato – sarà fornita copia della Parte Generale del presente Modello e del Codice Etico, ovvero sarà fornita indicazione per un accesso in autonomia a tale copia, per la sottoscrizione necessaria ai fini della corretta esecuzione del contratto.

8 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 responsabili di funzione, 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 responsabili di funzione stessi:
 - l'identificazione 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 presupposto; tale descrizione è resa più agevole per il tramite di un apposito questionario, aggiornato su base almeno annuale, che permetta al responsabile di funzione di descrivere l'insorgere o il modificarsi dei rischi nelle funzioni di propria competenza, anche attraverso la descrizione esemplificativa delle occasioni di reato ;
 - 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.