



**SERVIZIO ITALIA**  
GRUPPO BNP PARIBAS

**SERVIZIO ITALIA S.p.A.**

***Modello di organizzazione, gestione e  
controllo  
ai sensi del D.Lgs. 231/2001***

**INDICE**

<b>1. PREMESSA</b> .....	<b>6</b>
<b>2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.</b> .....	<b>7</b>
<b>3. APPROVAZIONE, RECEPIMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO</b> .....	<b>13</b>
<b>4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO</b> .....	<b>14</b>
<b>5. ORGANIZZAZIONE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI</b> <b>ESISTENTI.</b> .....	<b>15</b>
<b>6. MAPPA DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI “A RISCHIO REATO”(ART. 6,</b> <b>COMMA 2, LETT. A).</b> .....	<b>17</b>
<b>7. PREVISIONE DI SPECIFICHE PROCEDURE PER LA FORMAZIONE E</b> <b>L’ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DELL’ENTE (ART. 6, COMMA 2,</b> <b>LETT. B).</b> .....	<b>18</b>
<b>8. CODICE ETICO</b> .....	<b>20</b>
<b>8.1 CODICE DI CONDOTTA BNP</b> .....	<b>200</b>
<b>9. ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>21</b>
9.1 DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI COMPONENTI.....	23
9.2 FUNZIONI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA .....	24
9.3 REGOLE DI CONVOCAZIONE E FUNZIONAMENTO .....	26
9.4 REPORTING VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	26
<b>10. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI</b> <b>VIGILANZA</b> .....	<b>27</b>
10.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI.....	27
10.2 MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI .....	28
10.3 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	30
<b>11. DIVULGAZIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>30</b>
11.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI .....	30
11.2 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE AL PERSONALE DISTACCATO E/O COMANDATO	
.....	31
<b>12. RAPPORTI CON LE SOCIETÀ TERZE E CON GLI ALTRI SOGGETTI</b> <b>TERZI</b> .....	<b>32</b>
<b>13. SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>32</b>
13.1 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	33



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

13.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	34
13.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI .....	34
13.4 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DISTACCATO E/O COMANDATO .....	35
13.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI.....	35
13.6 MISURE NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ DI REVISIONE .....	36

**Allegati:**

- **Modello Parte II – Elenco Reati;**
- **Modello Parte III – Illustrazione Linee Guida Assofiduciaria;**
- **Modello Parte IV - Mappatura delle attività a rischio reato ex D.Lgs. 231/01;**
- **Modello Parte V – Codice Etico;**
- **Modello Parte VI - Protocolli di controllo;**
- **Codice di Condotta BNP**



## Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“Alta Direzione”**: Direttore Generale della Società
- **“Autorità”**: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni, Ministero delle attività produttive, Antitrust, Ufficio Italiano Cambi, “Garante della privacy” e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
- **“Attività a rischio reato”**: operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **“Codice Etico”**: dichiarazione dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Società, finalizzata all’affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
- **“Codice di Condotta BNP”**: primaria normativa di riferimento per ciò che concerne i principi etico-deontologici che devono ispirare i comportamenti aziendali;
- **“Dipendenti” e “Personale”**: tutti coloro che intrattengono con la Società Fiduciaria SERVIZIO ITALIA S.p.A. un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.
- **“D.Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Gruppo”**: BNP PARIBAS e le società da essa controllate ai sensi dell’art. 2359 del Codice Civile.
- **“Linee Guida”**: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 diramate dall’ABI e dall’ Assofiduciaria
- **“Modello”**: modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.
- **“Organismo di Vigilanza”**: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

- **“Outsourcer”**: Ente al quale la Società ha esternalizzato attività rientranti nel proprio perimetro operativo.
- **“Procedure Interne”**: Insieme dei documenti che disciplinano il sistema organizzativo e i relativi meccanismi di funzionamento della Società.
- **“Protocolli”**: insieme di principi di condotta e strumenti di controllo contenuti in specifici documenti redatti ai sensi dell’art. 6, co.2 del Decreto.
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
  - ✓ **“Pubblico Ufficiale”**: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art.357 c.p.)
  - ✓ **“Incaricato di Pubblico Servizio”**: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Reati”**: i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D.Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **Sistema Disciplinare**: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.
- **“Soggetti Apicali”**: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01). In dettaglio, sono soggetti apicali i membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, i responsabili di Direzione, nonché i soggetti titolari di deleghe di poteri conferiti direttamente dal Consiglio di Amministrazione.



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

- **“Soggetti Terzi”**: Soggetti con cui Servizio Italia S.p.A. intrattiene rapporti contrattuali.
- **“Società Terze”**: Società con cui Servizio Italia S.p.A. intrattiene rapporti contrattuali.



## **1. Premessa**

Il presente documento descrive il modello di organizzazione e gestione adottato da SERVIZIO ITALIA S.p.A. Gruppo BNP PARIBAS ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Modello è inteso come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società Fiduciaria in funzione delle specifiche attività svolte al fine di prevenire la commissione di reati previsti dal Decreto.

Il Modello descritto nel presente documento è stato adottato, nella sua prima versione, dal Consiglio di Amministrazione della società in data 14 novembre 2005.

Costituisce parte integrante del Modello il sistema normativo interno della Società (Ordini di Servizio, Circolari, procedure, ecc.) - tempo per tempo vigente – con riferimento alla normativa riconducibile al decreto.



## **2. Quadro normativo di riferimento.**

In data 8 giugno 2001 - in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 – è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali di seguito elencate in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Protocollo di Dublino del 27 settembre 1999 e Dichiarazione di Bruxelles indicante l'interpretazione pregiudiziale sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

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 una peculiare forma di responsabilità degli enti per alcuni Reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (c.d. soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si cumula a quella della persona fisica che ha commesso il fatto illecito e rappresenta un radicale capovolgimento del tradizionale principio *"societas delinquere non potest"*.

Il legislatore ha individuato nei modelli organizzativi e gestionali una fattispecie esimente, realizzando una vera e propria inversione dell'onere della prova: ove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, è la società a dover dimostrare che essi hanno violato il divieto da essa imposto ed eluso i modelli predisposti per la tutela. In altre parole, l'ente deve dimostrare non solo che la volontà criminale è riconducibile esclusivamente al soggetto che materialmente ha compiuto l'illecito, ma anche di avere efficacemente implementato un sistema idoneo a realizzare gli effetti preventivi previsti dalla norma.





*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

Nel caso il reato sia commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione, al contrario, l'onere della prova grava sull'accusa, alla quale spetterà il compito di dimostrare il compimento del reato presupposto, l'esistenza di un rapporto qualificato con l'ente e l'interesse/vantaggio di quest'ultimo, nonché l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni reati il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di agevolazioni, finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

Nel suo testo originario il Decreto si riferiva soltanto ad alcuni **reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25) e, tra questi, i seguenti reati:

- 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 D.Lgs. 231/2001);
- concussione e corruzione (art. 25 D.Lgs. 231/2001).

Tuttavia, a distanza di soli pochi mesi dalla sua entrata in vigore fino ad oggi, l'ambito di applicazione del D.lgs. 231/2001 ha subito estensioni di importanza progressivamente maggiore e di rilevanza significativa per le società, includendo nei reati presupposto del Decreto le seguenti ulteriori tipologie di reati:

- **Nuove norme contro la corruzione**

La Legge 6.11.2012 n. 190 recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, all'art. 1, comma 77 recita: "Al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 25: 1) nella rubrica, dopo la parola: «Concussione» sono inserite le seguenti: «, induzione indebita a dare o promettere utilità»; 2) al comma 3, dopo le parole: «319-ter, comma 2,» sono inserite le seguenti: «319-quater»; b) all'articolo 25-ter, comma 1, dopo la lettera s) e' aggiunta la seguente: «s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote".

In pratica, alla già lunga lista dei reati presupposto previsti dagli artt. 25 ss. Dlgs. 231/01, vengono aggiunte ora altre due figure, e cioè le



fattispecie di *induzione indebita a dare o promettere utilità* e quella di *corruzione fra privati*. Inoltre, viene prevista l'abrogazione della figura della corruzione c.d. impropria e la sua sostituzione con il reato di *corruzione per l'esercizio della funzione*.

- **Reati contro la fede pubblica - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.Lgs. 231/01):** un primo intervento si è avuto con la Legge n. 409 del 23 novembre 2001, contenente "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", con il quale è stato inserito un art. 25 bis nel corpo del D.Lgs. 231/2001, che estende agli enti la responsabilità per i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo. Successivamente tale articolo è stato modificato dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009.
- **Reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/01):** il secondo intervento estensivo è quello del D.Lgs. n. 61 del 11 aprile 2002, concernente la "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366", che ha inserito l'art. 25 ter nel testo del D.Lgs. 231/2001, estendendo agli enti la quasi totalità dei nuovi reati societari riformulati agli artt. 2621 ss. del codice civile. La Legge sulla Tutela del Risparmio n. 262 del 28 dicembre 2005 ha aggiornato ed esteso tali reati e di conseguenza anche gli illeciti amministrativi degli enti nonché ha aggiornato le relative sanzioni pecuniarie per gli enti, che sono state raddoppiate. La L. 27 maggio 2015 n. 69 ha introdotto nuove disposizioni in materia di falso in bilancio ed il D.Lgs 38/17 ha modificato la corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) ed introdotto l'istigazione alla corruzione tra privati (Art. 2635 bis c.c.).
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D.Lgs. 231/01):** un ulteriore intervento estensivo è quello della Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999 e norme di adeguamento dell'"ordinamento interno" che con l'art. 3 ha introdotto, nel testo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (qualora commessi ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico). La L. n. 43 del 17/04/2015 concernente misure urgenti per il contrasto al terrorismo ha modificato i reati di Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.) e di Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270 quinques c.p.)
- **Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinques D.Lgs. 231/01):** altro intervento estensivo in ordine di tempo è stato attuato attraverso la Legge 11 agosto 2003, n. 228, relativo



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

alle misure contro la tratta di persone, che con l'art. 5 ha introdotto, nel testo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 quinquies - Sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti contro la personalità individuale. Ulteriori interventi in materia sono stati successivamente introdotti attraverso la Legge 6 febbraio 2006, n. 38 "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet", che con l'Art. 10 ha aggiornato l'art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001 e attraverso la Legge 9 gennaio 2006, n. 7 con l'art. 8 ha introdotto l'**art. 25 quater.1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili)** nel testo del D.Lgs. 231/2001. Il Dlgs n. 39/2014 ha inserito il reato di "Adescamento dei minorenni", art. 609undecies c.p., il Dlgs n. 24/2014 ha modificato gli artt.li 600 e 601 c.p. e la L. 199/16 ha introdotto l'intermediazione illecita e sfruttamento del Lavoro (art. 603 bis c.p.).

- **Abuso di mercato (art. 25 sexies D.Lgs. 231/01):** ulteriore intervento estensivo è quello contenuto nella Legge 18 aprile 2005 n. 62 (Legge comunitaria 2004) che con l'art. 9 ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 sexies - Abusi di mercato estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D.Lgs. n. 58/1998 - Testo Unico della Finanza (Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO II SANZIONI PENALI). Tale intervento normativo ha inoltre introdotto analoga responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 187-quinquies del D.Lgs. 58/1998 Testo Unico della Finanza con riferimento agli illeciti amministrativi previsti nella Parte V SANZIONI – Titolo I-bis Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato - CAPO III SANZIONI AMMINISTRATIVE).
- **Reati transnazionali:** altra estensione dell'area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dalla legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001", la quale, all'art. 10, ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di "reato transnazionale".
- **Reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/01):** l'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni personali colpose (art. 590 c.p.). L'art. 25 septies è stato successivamente modificato a fronte dell'introduzione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
- **Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs.**



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

**231/01):** il Decreto Legislativo del 16 novembre 2007 che recepisce la III Direttiva europea antiriciclaggio, ha introdotto, nel corpo del D.Lgs. 231/2001, l'art. 25 – octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita). La LEGGE 15 dicembre 2014 n.186 (in Gazz. Uff., 17 dicembre 2014, n. 292). - Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonche' per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale, ha introdotto il reato di autoriciclaggio. (Articolo 25 octies DLgs 231/01).

- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis D.Lgs. 231/01):** ulteriore intervento estensivo è quello contenuto nella Legge 18 marzo 2008, n. 48 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno" che introduce nel Decreto l'art. 24 bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati".
- **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs. 231/01):** la Legge 15 luglio 2009, n. 94 ha introdotto nel novero del Decreto l'art. 24 ter, estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti di criminalità organizzata quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di "associazione per delinquere" (art. 416 c.p.) e "associazione di tipo mafioso" (art. 416 bis c.p.). La L. n. 62/2014 ha modificato l'art. 416ter c.p., "Scambio elettorale politico-mafioso" e la L. 27 maggio 2015 n. 69 ha introdotto nuove disposizioni in materia di associazione mafiosa.
- **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 D.Lgs. 231/01):** la Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto nel corpo del D.Lgs. 231/01 l'art. 25 bis.1 relativo alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale.
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.Lgs. 231/01):** così come per gli illeciti di cui al punto precedente, la Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha esteso la responsabilità amministrativa per gli enti ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore introducendo nel novero del Decreto l'art. 25 novies.
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies D.Lgs. 231/01):** l'ultimo intervento in ordine di tempo è quello contenuto nella legge 3 agosto 2009, n. 116 che introduce nel Decreto l'art. 25 novies "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".
- **Reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01):** il D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011 ha introdotto nel novero del decreto l'art. 25 undecies, estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ai reati ambientali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo,



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

l'"attività di gestione dei rifiuti non autorizzata" (D.lgs. 152/06, art.156) e "attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti" (D.lgs. 152/06, art.260). La L. 22 maggio 2015 n. 68 ha introdotto nel Codice Penale il nuovo titolo VI-bis – Dei delitti contro l'ambiente.

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

Il D.Lgs. n. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012) ha ampliato ulteriormente il catalogo dei reati che possono generare una responsabilità diretta dell'ente, inserendo nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" "(Articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286) così come modificato dal nuovo Codice Antimafia, L. 161 del 17.10.17.

- **Razzismo e xenofobia**

La Legge europea 2017 (approvata l'8 novembre in via definitiva) inserisce nel D.Lgs 231/2001 l'art 25 terdecies "Razzismo e xenofobia"

Nell'ipotesi in cui uno di questi reati venga commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da soggetti c.d. apicali, la responsabilità si estende all'ente stesso, a meno che quest'ultimo non dimostri l'assenza di una sua c.d. "colpa d'organizzazione". Quest'ultima a sua volta può escludersi a patto che esso dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato – prima della commissione del fatto – un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato a un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

Come si è detto, nel caso di commissione del reato da parte di un soggetto apicale sarà l'ente a dover dimostrare di aver puntualmente assolto a tutti questi obblighi; nel caso in cui invece il reato sia stato commesso (sempre nell'interesse o a vantaggio dell'ente ma) da soggetti in posizione subordinata, sarà il Pubblico Ministero a dover dimostrare il ricorrere di una colpa d'organizzazione.

Come può agevolmente ricavarsi, l'adozione preventiva di un adeguato Modello organizzativo e la sua efficace attuazione rappresentano condizione necessaria ed insuperabile di esenzione da responsabilità dell'ente. Perché tuttavia un Modello Organizzativo possa considerarsi



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

"idoneo" è a sua volta indispensabile che esso possieda alcuni, puntuali requisiti analiticamente elencati dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, il Modello deve:

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

Si rinvia all'Allegato "**Parte II**" per una descrizione di dettaglio dei reati richiamati dal Decreto Legislativo 231/01 e successive modifiche e integrazioni.

### **3. Approvazione, recepimento e adeguamento del Modello**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente. È, pertanto, rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvare e recepire, mediante apposita delibera, il presente Modello, i cui nuovi principi e regole operative integrano il più generale modello organizzativo attualmente in vigore nella Società.<sup>1</sup>

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, e in conformità con i principi individuati nell'ambito del gruppo, le attività da porre in essere per la valutazione dell'assetto organizzativo esistente sono qui di seguito elencate:

- mappatura dettagliata delle attività aziendali "a rischio reato", ovvero sia di quelle attività il cui svolgimento può costituire occasione di commissione dei Reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;

---

<sup>1</sup> L'art 6 del decreto dispone che i modelli possano essere adottati sulla base di codice di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria comunicati al Ministero della Giustizia. A tal proposito, la Società ha tenuto conto delle "Linee Guida ABI" in assenza di specifiche direttive di Assofiduciaria. Si riporta nell'Allegato **Parte III** una sintesi delle Linee Guida ABI



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

- predisposizione, per ogni attività identificata come "a rischio reato", di specifici protocolli volti a programmare la definizione ed attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza a fronte di eventuali anomalie rilevate;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del Modello, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal Consiglio di Amministrazione all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto.

È cura del Consiglio di Amministrazione procedere a dare attuazione al Modello. Per rendere effettivo tale Modello il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto delle Funzioni aziendali e dell'Organismo di Vigilanza.

#### **4. Aggiornamento del Modello**

L' Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 vigila con autonomi poteri di iniziativa e controllo su:

- a) l'efficacia e l'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- b) l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte degli Organi Sociali, dei dipendenti e degli altri soggetti terzi;
- c) l'opportunità di sottoporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o di implementazione dovute anche a mutate condizioni aziendali o normative e conseguentemente monitoraggio delle azioni correttive poste in essere.

Il Modello deve essere **aggiornato** in occasione di:

- modifica delle disposizioni normative esterne e/o delle Linee Guida di riferimento;
- modifica agli assetti organizzativi delle Strutture Aziendali della Società;
- quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni previste nel Modello medesimo.

In tutti gli altri casi in cui si rendesse necessario l'aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 si attiverà perché siano poste in essere le relative azioni.



Tenuto conto della peculiarità delle attività di aggiornamento, l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 è permanentemente supportato dalla Direzione Compliance della Società, si avvale delle funzioni aziendali competenti per i diversi profili specifici e può avvalersi - ricorrendo alla propria dotazione finanziaria - anche dell'ausilio di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

## **5. Organizzazione e sistema dei controlli interni esistenti.**

Il sistema dei controlli coinvolge ogni comparto dell'attività della Società attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attutendo le possibili situazioni di conflitto di interesse. In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Alta Direzione, la Funzione di *Internal Auditing*, la Funzione Rischi, la Funzione *Compliance*, la Funzione Antiriciclaggio, la Società di Revisione incaricata del "controllo contabile" ai sensi dell'art. 2409 bis e segg. c.c., tutto il personale e rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

Il sistema dei controlli si fonda, altresì, su flussi informativi tempestivi ed efficaci anche in relazione agli obblighi nei confronti degli organi di Vigilanza e del mercato.

L'attività di Internal Auditing è assolta mediante il ricorso, in outsourcing, alla competente Funzione di BNL SpA la quale risponde gerarchicamente al Direttore Generale e funzionalmente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

In ottemperanza alla Carta delle Responsabilità la funzione di Internal Auditing "provvede alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni; controlla la regolarità operativa e l'andamento dei rischi della Società – andamenti anomali, violazioni delle procedure, e della regolamentazione – vigilando sul rispetto della normativa interna ed esterna".

I controlli di secondo livello sono svolti dalla Funzione Antiriciclaggio, Compliance e Risk Management della Società.

Al riguardo, inoltre, Servizio Italia si avvale del supporto operativo di una specifica funzione della DRP della BNL.

Inoltre con decorrenza 1° Ottobre 2016, Servizio Italia ha esternalizzato (outsourcing) la Funzione Compliance ed Antiriciclaggio presso BNL, in coerenza con le linee guida definite dal Gruppo BNP Paribas e attraverso un apposito contratto di servizio tra le società.

Gli incarichi di Responsabile della Funzione Compliance e di Responsabile della Funzione Antiriciclaggio della Società vengono attribuiti rispettivamente al Direttore Compliance della BNL e al Responsabile di Compliance - Financial Security di BNL.

Il Presidente di Servizio Italia è nominato dal Consiglio di Amministrazione Referente per la prestazione esternalizzata (RPE).

Nell'ambito delle attività regolate da tale contratto di esternalizzazione, viene individuata in BNL la figura dello SPOC come referente e facilitatore





*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

per le attività di collaborazione tra la Funzione della Compliance di BNL e Servizio Italia.

I principali riferimenti documentali che regolano l'assetto organizzativo di Servizio Italia sono:

1. le deleghe di poteri e poteri di firma, come da procura del 9/9/2015;
2. Il Codice di Condotta del Gruppo BNP Paribas;
3. Il Codice Etico;
4. La Carta delle Responsabilità, emanata con Circolare 8/2016 del 03/10/2016.

È necessario che i modelli previsti dal Decreto, ferma restando la loro finalità peculiare, vadano integrati nel più ampio sistema di controllo interno in essere presso la Società e nel Gruppo e che pertanto il sistema dei controlli interni esistente sia in grado, con gli eventuali adattamenti che si rendessero necessari, di essere utilizzato anche allo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione di Servizio Italia S.p.A, sensibile alla prioritaria esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, adotta il presente Modello avviando un Progetto di analisi dei propri modelli organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare il Modello già esistente.

L'adozione del presente Modello è avvenuta nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Tali attività consentiranno:

- al potenziale autore del reato di avere piena consapevolezza sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della forte riprovazione della Società nei confronti di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi aziendali anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio;
- alla Società di reagire tempestivamente per prevenire/impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività.

I capitoli seguenti contengono la dettagliata illustrazione dei fattori qualificanti il Modello che il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene ineludibili ai fini della efficace implementazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.



## **6. Mappa delle attività aziendali "a rischio reato" (art. 6, comma 2, lett. a).**

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, si è reso necessario individuare le principali fattispecie di rischio/reato e le possibili modalità di realizzazione delle stesse in relazione alle diverse attività poste in essere dalla Società Fiduciaria.

I risultati dell'attività di mappatura, raccolti in uno specifico documento (**Parte IV**), hanno consentito l'individuazione delle principali fattispecie di rischio/reato e possibili modalità di realizzazione delle stesse, nell'ambito delle principali aree aziendali identificate come sensibili.

Al fine dell'individuazione delle attività "a rischio reato", sono stati individuati i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Si precisa che la responsabilità amministrativa dell'ente si configura se il reato è commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da:

a) SOGGETTI APICALI, (come precedentemente definiti)

e da

b) SOGGETTI SOTTOPOSTI ALLA DIREZIONE E VIGILANZA DEI SOGGETTI APICALI.

Sono stati considerati "soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali" tutti i Dipendenti che riportano direttamente, per fattori gerarchici, ai soggetti sopra indicati.

I risultati dell'attività di mappatura delle attività aziendali a rischio reato, hanno consentito:

- la preliminare identificazione delle unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle attività "a rischio reato";
- l'individuazione delle principali fattispecie di rischio/reato;
- la descrizione delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti illeciti;
- gli strumenti di controllo ed i presidi esistenti a fronte del rischio di commissione dei potenziali reati individuati;
- le aree aziendali nell'ambito delle quali tali condotte illecite si possono realizzare.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi si è reso opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

La tematica deve essere risolta distintamente, con riguardo allo statuto specifico di ciascuna delle diverse figure di interlocutori (Società Terze, outsourcer, professionisti, consulenti e fornitori).

Con riferimento alle Società Terze si rileva che tali società (si pensi, ad esempio, alle Società di Service), seppur formalmente autonome, potrebbero risultare, invece, destinatarie di penetranti poteri di controllo e di indirizzo anche e soprattutto in considerazione dei rapporti di controllo in essere tra le medesime e la Capogruppo.

Alla luce di tali considerazioni, appare dunque opportuno ricomprendere tra i soggetti destinatari delle regole contenute nel presente Modello anche le Società Terze per l'operatività qualificabile come direttamente collegata con il ciclo operativo della Banca, mentre si ritiene di escludere gli atti posti in essere dalla Società Terze nell'ambito della tipica attività di auto-organizzazione.

Con riferimento al personale di altre entità distaccato/comandato nella Società, dal momento che l'attività posta in essere è direttamente riferibile al soggetto presso il quale è distaccato, deve necessariamente essere "formalmente" ricompreso tra i destinatari del Modello.

Di contro, restano esclusi dal Modello gli altri outsourcer, i professionisti, i consulenti e i fornitori, in quanto la loro inclusione nel novero dei soggetti sottoposti al potere di direzione e vigilanza di un soggetto apicale appare in contrasto con il principio di stretta legalità, vigente in ambito penale e espressamente richiamato dall'art. 2 del Decreto.

Peraltro, l'esclusione di tali ultimi soggetti dal novero dei diretti destinatari del Modello non esclude l'impegno a richiedere il rispetto delle procedure e del Codice di Condotta anche da parte dei suddetti soggetti, attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale, nonché attraverso una costante attività di informazione degli stessi in merito ai contenuti essenziali del Modello.

## **7. Previsione di specifiche procedure per la formazione e**



## **L'attuazione delle decisioni dell'ente (art. 6, comma 2, lett. b)**

La mappatura delle attività aziendali "a rischio reato" ha consentito di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività (protocolli), al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001. Tali comportamenti, raccolti nella **Parte V**, devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, particolarmente in quelli "sensibili" alla possibilità di una condotta delittuosa.

Con riferimento a tali processi risulta opportuno che essi si uniformino ai seguenti principi generali:

- 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;
- 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;
- proceduralizzazione delle attività aziendali "a rischio reato", al fine di:
  - definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
  - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi (es.: esistenza di albi fornitori, esistenza di criteri oggettivi di valutazione e selezione del personale, ecc.);
- esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali.



## 8. Codice etico

Il Codice Etico è parte integrante del Modello, riportato nella **Parte V**.

La Società adotta il Codice etico del Gruppo BNL; i riferimenti alla BNL riportati nel Codice etico si intendono riconducibili a Servizio Italia.

E' opportuno precisare che il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene 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, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società si impegna ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici.

Il Codice Etico sarà sottoposto periodicamente ad aggiornamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

### 8.1 Codice di Condotta

Il Codice di Condotta del Gruppo BNP Paribas, riportato anch'esso nella Parte V, è parte integrante del Modello e riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di comportamento che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice di Condotta definisce le regole che devono guidare tutte le azioni e decisioni dei collaboratori, in coerenza con i Valori fondamentali del Gruppo, secondo il BNP Paribas Way. Attraverso tale strumento, la Società intende formalmente adottare principi di legittimità, correttezza, trasparenza, verificabilità e legalità su cui improntare la propria attività.

In particolare, tale documento:

- definisce **Mission e Valori** al fine di guidare e ispirare tutti i comportamenti. In particolare, la Mission di BNP Paribas è quella di finanziare l'economia e consigliare i clienti in modo etico, sostenendo i loro progetti, i loro investimenti e la gestione del loro risparmio. I Valori fondanti del Gruppo, il BNP Paribas Way, sono stati sviluppati attraverso un processo collaborativo al quale tutto lo staff del Gruppo BNP Paribas ha contribuito.
- descrive le **regole di condotta da condividere e implementare**, fornendo una chiara articolazione dei comportamenti tollerati e non. Tali regole di condotta riguardano principalmente i seguenti ambiti:
  - interessi dei clienti;
  - sicurezza finanziaria;
  - integrità del mercato;
  - etica professionale;



- rispetto per i colleghi;
- protezione del Gruppo;
- coinvolgimento nella società;
- definisce in apposita appendice i principi fondamentali della **lotta alla corruzione** e la definizione dei comportamenti da evitare;
- fornisce utili **linee guida pratiche** sull'applicazione delle regole di condotta.

Servizio Italia, al fine di dare concreta attuazione a quanto sancito dal Codice di Condotta di Gruppo e in coerenza con il Gruppo BNP Paribas, si impegna a riconoscere e premiare le persone che incarnano i Valori del Gruppo e sono esemplari nel comportarsi secondo il Codice di Condotta. Allo stesso modo, non tollererà violazioni allo stesso, e adotterà le adeguate misure nei confronti di coloro che non agiranno in conformità con il Codice, in linea con quanto previsto dalle leggi vigenti e dalle normative interne.

La Società si impegna ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici. La diffusione del Codice di Condotta del Gruppo sarà accompagnata da apposita formazione rivolta a tutti i collaboratori.

## **9. Organismo di Vigilanza**

Il Decreto identifica in un "organismo dell'ente", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b), l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché quello di curarne il costante e tempestivo aggiornamento. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).

La genericità del concetto di "*organismo dell'ente*" giustifica la eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali, sia delle proprie regole di *corporate governance*, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

L'organismo dell'ente è caratterizzato da:

- indipendenza di giudizio e di interessi;
- autonomia gerarchica rispetto ai soggetti giudicati;
- professionalità;
- autonomia e potere di spesa.

Ai fini della scelta dell'Organismo di Vigilanza la Società ha valutato la sussistenza dei seguenti elementi:



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

- autonomia ed indipendenza intesi come:
  - possedere autonomi poteri di iniziativa e controllo;
  - non svolgere compiti operativi;
  - avere una collocazione in posizione di diretto riferimento al Consiglio di Amministrazione;
- professionalità intesa come:
  - possedere adeguate competenze specialistiche;
  - essere dotata di strumenti e tecniche specialistiche per poter svolgere l'attività, anche avvalendosi di ausili settoriali specializzati.

Avuto riguardo a tali elementi, si suggerisce che la soluzione che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto potrebbe essere rappresentata dal conferire le attribuzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza ad un organo misto composto da:

- un soggetto dotato di adeguata professionalità nella specifica materia;
- un amministratore indipendente e/o un soggetto del Gruppo;
- un componente di Organi di Controllo.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia dell'ausilio di altre funzioni interne sia del supporto di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

È altresì fornito un supporto permanente all'Organismo di Vigilanza da parte della Funzione Compliance della Società.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sarà regolato sulla base dei principi generali fissati dallo statuto per le riunioni di un qualsiasi organo collegiale della Società e dal Regolamento dell'Organismo medesimo.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza disciplina, inoltre, le modalità di gestione dei flussi informativi destinati all'Organismo medesimo.

Con la delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza, viene allo stesso attribuita, in via irrevocabile una dotazione finanziaria annuale che dovrà essere incrementata dal Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza.



## **9.1 Durata in carica e sostituzione dei componenti**

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consigliare. I componenti dell'Organismo di Vigilanza durano in carica per lo stesso tempo dei membri del Consiglio di Amministrazione.

È rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consigliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- i componenti dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dell'Organismo di Vigilanza dovrà intendersi:

a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dalle sedute dell'OdV per un periodo superiore a sei mesi;

b) le dimissioni o la revoca del componente cui è affidata la funzione dell'Organismo di Vigilanza per motivi non attinenti l'esercizio della funzione dell'Organismo di Vigilanza, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;

c) un grave inadempimento dei doveri propri del componente dell'Organismo di Vigilanza, quale - a titolo meramente esemplificativo - l'omessa redazione del report semestrale dell'attività svolta al Consiglio di Amministrazione o l'omessa redazione del piano annuale delle attività previste per l'anno successivo, entro tre mesi dalla conclusione - rispettivamente - del semestre o dell'anno;

d) l'omessa o insufficiente vigilanza da parte del componente dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/01, risultante da una sentenza di condanna della Società ai sensi del D. Lgs. 231/01, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p.. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un componente dell'Organismo di Vigilanza ad interim, in attesa che la suddetta sentenza passi in giudicato.

Allo stesso modo, costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza:





*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

1. l'avvenuta condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;

ovvero:

2. l'avvenuta condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

3. il sopraggiungere di una causa ostativa di cui al D.lgs 218/2012.

Anche nell'ipotesi di cui al precedente punto 2., il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione dei poteri del componente dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un componente dell'Organismo di Vigilanza ad interim, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

L'Organismo si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare i nuovi componenti.

## **9.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- con riferimento alla verifica del **funzionamento** e dell'**efficacia** del Modello:
  - interpretare la normativa rilevante;
  - condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;
  - coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, ai Dipendenti e ai terzi, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
  - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
  - vigilare affinché vengano predisposte ed aggiornate con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società. A tale fine l'Organismo di Vigilanza si assicura che venga curato l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte, dello spazio nell'Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto;



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

- con riferimento alla verifica dell'**osservanza** del Modello dovrà:
  - effettuare periodicamente, almeno ogni sei mesi, verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società nell'ambito dei processi sensibili, anche mediante ispezioni o richieste di informazioni a Dipendenti e collaboratori ovvero chiedendo al Consiglio di Amministrazione, con motivazione, l'esibizione di libri sociali o l'estrazione di copia degli stessi;
  - coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dagli Organi Sociali e dai Dipendenti: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con gli altri soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
  - attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- con riferimento alle proposte di **aggiornamento** del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:
  - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
  - in relazione a tali valutazioni, presentare con periodicità almeno semestrale apposita relazione all'organo amministrativo;
  - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
  - coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza del competente Organo/funzione aziendale per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare, qualora l'autore sia un dipendente della Società. L'OdV interviene nel processo disciplinare solo a fronte di violazioni del Modello.



### **9.3 Regole di convocazione e funzionamento**

L'Organismo di Vigilanza disciplina con specifico regolamento le regole per il proprio funzionamento sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo è presieduto dal Coordinatore, prescelto dal Consiglio, il quale stabilisce gli ordini del giorno delle sedute. In caso di assenza o impedimento, il Coordinatore è sostituito dal componente dell'Organismo più anziano nella carica di Componente dell'OdV o, in caso di parità, più anziano di età;
- l'Organismo è convocato dal Coordinatore o in mancanza, quando ritenuto opportuno, anche da un solo membro;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- le decisioni vengono assunte a maggioranza assoluta dei voti; in caso di parità, prevale il voto del Coordinatore;
- le funzioni di segretario sono esercitate dal Segretario del Consiglio di Amministrazione o, in sua assenza, da un sostituto;
- il Segretario redige il verbale di ciascuna seduta, che sottoscrive insieme al Coordinatore;
- le attività di segreteria sono svolte dalla Segreteria Fiduciaria che provvede, altresì, alla trascrizione dei verbali su appositi libri, bollati e vidimati, ed alla loro conservazione.
- l' Organismo di Vigilanza si riunisce almeno quattro volte l'anno, con un intervallo tra di esse di non più di 90 giorni.

### **9.4 Reporting verso il Consiglio di Amministrazione**

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Ferma restando la piena autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, per i compiti ad esso affidati quest'ultimo è tenuto a presentare una relazione scritta sugli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione con periodicità annuale e comunque ogni volta che ve ne sia urgenza, o quando richiesto da un componente dell'Organismo di Vigilanza.

La relazione ha ad oggetto:



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle attività "a rischio reato" e dei connessi processi sensibili;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Ogni anno l'Organismo di Vigilanza sottopone al Consiglio di Amministrazione un piano delle attività previste per l'anno successivo. Alla relazione si accompagna, in caso di necessità, la richiesta di adeguamento della dotazione iniziale così come sopra definito.

L'Organismo di Vigilanza può rivolgere comunicazioni e può esserne richiesta la convocazione dal Consiglio d'Amministrazione, dal Collegio Sindacale e dalla società di revisione in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di eventuali apposite riunioni dell'Organismo di Vigilanza con gli Organi Sociali deve essere predisposto verbale. Copie dei relativi verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia dell'ausilio delle funzioni competenti presenti in Società, per i diversi profili specifici, che di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

## **10. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

### **10.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole strutture della Società; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

aree di attività "sensibili" nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

Debbono, comunque, essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati di cui al Decreto, nei confronti dei destinatari del Modello;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

## **10.2 Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni**

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite dall'Organismo medesimo;
- le segnalazioni, eventualmente anche in forma anonima, aventi ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello devono essere inviate per iscritto o attraverso l'utilizzo di un numero telefonico e/o di una casella di posta elettronica appositamente dedicati;
- le segnalazioni circostanziate aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del DLgs 231/01, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e le violazioni del Modello devono essere inviate per iscritto o attraverso l'utilizzo di un numero telefonico e/o di una casella di posta elettronica appositamente dedicati. In ogni caso l'OdV, in ossequio alla normativa sul "whistleblowing"<sup>2</sup>, agirà in modo da

<sup>2</sup> Cfr. Legge 30 novembre 2017, n. 179



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto autore della violazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Chiunque viola gli obblighi di riservatezza anzidetti o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante è passibile di sanzioni disciplinari. È altresì passibile di sanzioni, chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le segnalazioni delle condotte illecite devono essere circostanziate, ossia fondate su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

Il licenziamento, demansionamento etc. conseguenti alle segnalazioni di cui al presente paragrafo sono nulli. Le segnalazioni effettuate nell'interesse dell'integrità dell'ente costituiscono giusta causa di rivelazione di notizie coperte da segreto, salvo nei casi in cui la notizia sia stata acquisita in ragione di un rapporto di consulenza con la Società o la persona fisica interessata ovvero il segreto sia stato rivelato con modalità eccedenti rispetto alla finalità dell'eliminazione dell'illecito e al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto.

Inoltre, per ciò che riguarda i delitti di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, l'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante e del presunto autore della violazione va garantito nei limiti e nelle forme di cui all'art. 48 Dlg. 24.05.2017, n. 90;

- l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione;
- i canali di comunicazione per l'invio delle segnalazioni sono i seguenti:
  - Posta comune:  
Organismo di Vigilanza  
c/o SERVIZIO ITALIA  
Dir. Pianificazione e Affari Soc.  
Salita S.Nicola da Tolentino,1/b  
00187 Roma (RM)
  - Posta elettronica:  
odv231SI@servizioitalia.it



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

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente documento è custodito per un periodo di 10 anni in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) predisposto a cura dell'Organismo di Vigilanza ferma restando l'osservanza delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali e dei diritti da essa garantiti in favore degli interessati.

L'accesso al *data base* è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza e alle persone specificamente individuate nel regolamento dell'Organismo.

## **11. Divulgazione del modello**

### **11.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti**

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza, sia da parte dei Dipendenti già presenti in azienda sia da parte di quelli da inserire, circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo. Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso il Personale è gestita dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'attività di formazione e di informazione in materia 231 riveste carattere **obbligatorio** ed è rivolta a tutto il personale, compreso il personale direttivo.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale: il Modello adottato dalla Società e le sue modifiche sono volta a volta comunicate a tutte le risorse presenti in azienda
- ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, contenente il testo del Decreto Legislativo 231/2001, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001" e il Codice di Condotta, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I Dipendenti tutti e i soggetti apicali dovranno sottoscrivere apposito modulo per presa conoscenza ed accettazione;



*Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

- una specifica attività di formazione: tale attività di formazione si sviluppa facendo ricorso sia a strumenti e procedure informatiche (Intranet aziendale) che a incontri periodici e può risultare differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, viene istituita una specifica sezione della Intranet aziendale dedicata all'argomento (nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il *set* informativo precedentemente descritto, anche la modulistica ed un numero telefonico e/o una casella di posta elettronica appositamente dedicati per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

In caso di modifica del Modello 231 sarà cura della Direzione Compliance: pubblicare la versione aggiornata (debitamente formalizzata dagli Organi Aziendali) nella Intranet aziendale e metterne a conoscenza la struttura (attraverso, ad esempio, ordini di servizio, circolari interne, ecc..).

L'Organismo di Vigilanza verifica il funzionamento e l'efficacia della sezione Intranet e formula proposte di aggiornamento.

## **11.2 Formazione ed informazione al Personale distaccato e/o comandato**

Per il personale inserito in Società con procedura di distacco/comando è prevista una specifica attività di formazione al fine di garantire una corretta conoscenza del contenuto e degli obblighi derivanti dal Decreto. È altresì consegnata copia delle norme aziendali più significative, tra cui i "Protocolli" e la Parte VI "Codice Etico" del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché il Codice di Condotta. All'atto della consegna di tale normativa interna, sarà fatta firmare la seguente dichiarazione: "Io sottoscritto dichiaro di aver ricevuto la copia del Codice Etico, del Codice di Condotta e delle Regole di Comportamento approvati dal Consiglio di Amministrazione di Servizio Italia SpA; prendo altresì atto che il testo integrale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 è contenuto nella specifica normativa interna consultabile nell'Intranet aziendale. Prendo inoltre atto che i principi e le regole operative contemplate nel Modello integrano il più generale sistema normativo aziendale, che mi impegno ad osservare in relazione alle mansioni che mi saranno affidate".





## **12. Rapporti con le società terze e con gli altri soggetti terzi**

Alle Società Terze/ Soggetti Terzi con cui Servizio Italia intrattiene rapporti contrattuali è consegnato, da parte delle Funzioni aventi contatti con le medesime, copia su supporto informatico del Modello Organizzativo del Codice Etico e del Codice di Condotta ed è altresì fornita idonea informativa sulle conseguenze del mancato rispetto del Modello del Codice Etico e del Codice di Condotta stessi.

In tal senso sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole che prevedono, in caso di inosservanza o violazione delle regole e principi previsti dal Modello, dal Codice Etico e dal Codice di Condotta medesimi, unitamente al conseguente grave nocumento procurato alla Società, la risoluzione del contratto.

## **13. Sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello definito, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di tale Sistema Disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Tale sistema disciplinare si rivolge agli Amministratori, ai Dipendenti, ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società ed al personale distaccato/comandato, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale nell'altro caso, mentre per i distaccati/comandati gli opportuni provvedimenti saranno adottati dalla Azienda di provenienza.

L'applicazione del Sistema Disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, le azioni ed i comportamenti dei destinatari del Sistema Disciplinare sono classificati in:

- inosservanza degli ordini impartiti dall'azienda e finalizzati al rispetto delle procedure previste dal Modello ed al rispetto delle prescrizioni del Codice Etico e del Codice di Condotta;
- inosservanza delle prescrizioni contenute nelle procedure del Modello, nel Codice Etico o nel Codice di Condotta;



- inosservanza degli ordini o delle prescrizioni di tale gravità da far ritenere compromesso il rapporto di fiducia fra l'autore e la Società; in tale ambito rientra l'inosservanza di ordini o di prescrizioni, tale da provocare, oltre ad una compromissione del rapporto fiduciario fra l'autore e la Società, anche un grave nocumento alla stessa, e comunque tale da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Le violazioni del solo Codice Etico e del Codice di Condotta e le sanzioni eventualmente applicabili restano disciplinate dalle apposite disposizioni dei medesimi Codice Etico e Codice di Condotta.

### **13. 1 Sanzioni per i lavoratori Dipendenti**

Con riguardo ai lavoratori Dipendenti, il Decreto prevede che il Sistema Disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. A quest'ultimo proposito si segnala la facoltà dell'azienda di sospendere il lavoratore dall'attività di servizio, senza privazione della retribuzione, nello stesso corso del procedimento disciplinare.

Il sistema disciplinare correntemente applicato dalla Società, in linea con le previsioni vigenti, appare munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dal Codice di Condotta e delle procedure e dei protocolli aziendali, ad opera di lavoratori Dipendenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari irrogabili e le fattispecie in relazione alle quali le stesse possono essere assunte, nell'irrogazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

Le sanzioni saranno applicate dalla funzione competente sentito l'Organismo di Vigilanza.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.



### **13.2 Misure nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dal Codice di Condotta e delle procedure aziendali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra azienda e lavoratore con qualifica di dirigente.

A tale proposito, è stata predisposta apposita lettera integrativa – da far sottoscrivere ai dirigenti per presa conoscenza ed accettazione – mediante la quale viene data informativa in merito alle conseguenze a fronte di eventuali comportamenti posti in essere in violazione del Decreto.

Nel caso in cui il comportamento del dirigente rientri nei casi previsti dalla seconda o terza ipotesi di cui al precedente punto 13, il Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro.

### **13.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali**

Eventuali violazioni alle regole di comportamento richieste dal Codice Etico e dal Codice di Condotta, ovvero fatti rilevanti quali violazioni del modello organizzativo, direttamente ascrivibili ad uno o più Componenti gli "Organi Sociali", saranno sottoposti con urgenza all'esame dell'"Organismo di Vigilanza" che si riunirà alla presenza di almeno un componente del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza, esaminata la questione, ne riferirà al Consiglio di Amministrazione, chiedendone, se necessario, l'apposita convocazione.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà la rilevanza della tematica sottoposta, assumendo, all'esito degli approfondimenti ritenuti necessari, le conseguenti deliberazioni, inclusa l'eventuale convocazione dell'Assemblea, tenuto anche conto delle disposizioni del Codice Civile in materia e della normativa sui requisiti di onorabilità degli esponenti bancari.

Qualora le violazioni riguardino la maggioranza o la collegialità del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale potrà convocare, ai sensi del Codice Civile, l'Assemblea per le conseguenti deliberazioni.

Nelle ipotesi delle violazioni di cui sopra, in funzione della condotta, del grado di volontarietà, e dell'eventuale danno arrecato alla Società, l'Assemblea potrà comminare la sanzione della sospensione dalla carica.

Inoltre, qualora la violazione sia stata tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario si applicherà da parte dell'Assemblea la sanzione della revoca con le modalità previste dal Codice Civile.



Per le violazioni del Modello derivanti da condotte ascrivibili ad uno o più dei componenti del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione potrà convocare l'Assemblea per valutare, in funzione del grado di volontarietà e dell'entità dell'eventuale danno arrecato alla Società, l'adozione della revoca per giusta causa da sottoporre all'approvazione nelle sedi competenti.

### **13.4 Misure nei confronti del Personale distaccato e/o comandato**

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello del Codice Etico o del Codice di Condotta da parte del personale distaccato/comandato da altre entità deve essere comunicata all'Azienda distaccante per l'adozione degli opportuni provvedimenti e deve essere disposto, nelle more, l'allontanamento con contestuale messa a disposizione del distaccato/comandato.

### **13.5 Misure nei confronti dei soggetti terzi**

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello, del Codice Etico o del Codice di Condotta da parte degli altri soggetti, quali collaboratori e consulenti, con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle clausole contrattuali eventualmente inserite nei relativi contratti.

A tal fine è previsto, soprattutto nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che:

1. diano atto della conoscenza del Decreto e del Modello organizzativo;
2. richiedano l'assunzione di un impegno degli stessi ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso);
3. disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola; ovvero, in assenza di tale obbligazione contrattuale, una dichiarazione unilaterale da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni dello stesso;
4. prevedano per l'inosservanza del Modello 231 specifiche sanzioni che potranno essere costituite dalla previsione di penali di natura pecuniaria ex artt. 1382 ss. c.c.6 o, nei casi più gravi, dalla risoluzione del contratto.



### **13.6 Misure nei confronti delle Società di Revisione**

Qualora l'inosservanza del Modello, del Codice Etico o del Codice di Condotta sia imputabile ad una Società di revisione, le sanzioni a quest'ultima applicabili rimangono quelle previste al punto precedente per le Società Terze. La competenza ad applicare dette sanzioni spetta all'Assemblea dei Soci.

È fatta salva la esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente richiesta risarcitoria in base alle norme del Codice Civile.