

**ALCEDO SGR S.p.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2010**

<b>ALCEDO SGR S.p.A.</b> .....	<b>1</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>1. ALCEDO SGR S.p.A – Attività e Organizzazione</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE I</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Il Decreto Legislativo 231/2001</b>	<b>5</b>
<b>1.1. L’impianto normativo relativo alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Le sanzioni</b>	<b>6</b>
<b>1.3. Le fattispecie di reato che determinano la Responsabilità Amministrativa degli Enti</b>	<b>7</b>
<b>2. L’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente</b>	<b>12</b>
<b>3. Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo di ALCEDO - Finalità e Struttura</b>	<b>14</b>
<b>3.1. Le modalità di costruzione del Modello</b>	<b>16</b>
<b>3.2. Modifiche e aggiornamento del Modello</b>	<b>17</b>
<b>3.3. Destinatari del Modello</b>	<b>17</b>
<b>4. Le Aree di rischio – mappa delle attività aziendali sensibili</b>	<b>18</b>
<b>4.1. La struttura organizzativa</b>	<b>18</b>
<b>4.2. Il sistema delle deleghe e delle procure</b>	<b>19</b>
<b>4.3. Rilevazione delle attività sensibili</b>	<b>20</b>
<b>4.4. Integrazioni delle aree di rischio</b>	<b>22</b>
<b>5. Organismo di Vigilanza (OdV)</b>	<b>23</b>
<b>5.1. Ruolo dell’Organismo di Vigilanza</b>	<b>23</b>
<b>5.2. Composizione e nomina dell’Organismo di Vigilanza</b>	<b>23</b>
<b>5.3. Requisiti per la nomina e cause di revoca, decadenza e sospensione</b>	<b>24</b>
<b>5.4. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza</b>	<b>26</b>
<b>6. Flussi informativi</b>	<b>30</b>
<b>6.1. Reporting dell’OdV nei confronti degli Organi Societari</b>	<b>30</b>
<b>6.2. Reporting verso l’OdV: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie</b>	<b>31</b>
<b>7. La diffusione del Modello e la formazione del personale</b>	<b>33</b>
<b>7.1. La comunicazione iniziale</b>	<b>33</b>

<b>7.2. La formazione</b>	<b>33</b>
<b>7.3. Informazione a Fornitori, Consulenti, Collaboratori</b>	<b>34</b>
<b>8. Sistema disciplinare</b>	<b>35</b>
<b>8.1. Principi generali</b>	<b>35</b>
<b>8.2. Violazioni del modello</b>	<b>35</b>
<b>8.3. Misure nei confronti dei Dipendenti</b>	<b>35</b>
<b>8.4. Misure nei confronti degli Amministratori</b>	<b>38</b>
<b>8.5. Misure nei confronti dei Dirigenti</b>	<b>38</b>
<b>8.6. Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e altri soggetti terzi</b>	<b>38</b>

## **PREMESSA**

### **1. ALCEDO SGR S.p.A – Attività e Organizzazione**

La società ALCEDO SGR S.p.A. (di seguito “ALCEDO”, “SGR” e/o “Società”) ha come oggetto sociale la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso la promozione, l’istituzione e l’organizzazione di fondi comuni di investimento mobiliare aperti e/o chiusi, la prestazione di attività di consulenza finanziaria alle imprese in materia di investimenti in strumenti finanziari, strategia finanziaria e industriale.

In data 31 marzo 2006, la Società è stata autorizzata alla prestazione di Servizi di Gestione del Risparmio SGR con provvedimento del Governatore della Banca d’Italia e risulta iscritta al n. 214 dell’Albo delle SGR tenuto dalla Banca d’Italia ai sensi del D.Lgs n. 58/98.

ALCEDO è controllata al 100% da MGP S.r.l. di Treviso che, a sua volta, è controllata da MGM S.r.l. di Treviso, società espressione degli interessi del management coinvolto nella gestione della SGR e di partner finanziari strategici, segnatamente Palladio Finanziaria S.p.A. e Veneto Banca Holding S.c.p.A., con una quota del 24,5% ciascuno.

La Società svolge le seguenti attività: la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio, realizzata attraverso la promozione, l’istituzione e l’organizzazione di fondi comuni di investimento mobiliare; la prestazione del servizio di gestione su base individuale di portafogli in investimento per conto terzi; l’attività di consulenza in materia di struttura finanziaria e di strategia industriale alle imprese.

Dal 10 aprile 2006 la Società è subentrata a SANPAOLO IMI Fondi Chiusi SGR S.p.A. nella gestione dei Fondi Mobiliari Chiusi Riservati “Cardine Impresa” ed “Eptasviluppo” (di seguito i “Fondi”).

Il 3 luglio 2007 il Consiglio di Amministrazione ha istituito un nuovo fondo chiuso riservato ad investitori qualificati, denominato “ALCEDO III”, destinato ad investimenti di private equity principalmente nelle piccole e medie imprese.

## SEZIONE I

### 1. Il Decreto Legislativo 231/2001

#### 1.1. L'impianto normativo relativo alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" (di seguito "il Decreto"), si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

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

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato commesse, nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che in prevalenza consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

Gli Enti possono dunque essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzi uno dei Reati o degli Illeciti Amministrativi, nel loro interesse o vantaggio: si ha "interesse" quando la condotta illecita è posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio all'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito; il "vantaggio", invece, si realizza allorquando l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di favorire l'Ente, abbia comunque fatto conseguire a quest'ultimo un qualsiasi beneficio, di tipo economico o meno. Diversamente, il "vantaggio esclusivo" di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'Ente.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei Reati rimanga nella forma del tentativo.

Ulteriore presupposto per l'applicabilità della normativa è che il Reato o l'Illecito Amministrativo sia commesso da soggetti qualificati, ovvero:

(a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (Soggetti Apicali);

(b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (c.d. Soggetti Subordinati o Subalterni).

Dall'impianto del D.Lgs. 231/2001 si deduce che la responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma a quella della persona fisica che ha realizzato il comportamento illecito.

## **1.2. Le sanzioni**

In base all'art. 9 e seguenti, Capo I, Sezione II "Sanzioni in generale" del Decreto, le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione dei reati e degli illeciti amministrativi contemplati dal Decreto sono:

a) *la sanzione pecuniaria.* Tale sanzione si applica a seguito del riconoscimento della colpevolezza dell'Ente a seguito di realizzazione di qualsiasi condotta illecita, tra quelle richiamate dal medesimo Decreto ed è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote».

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

In ogni caso, le Sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

1. abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
2. abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);

3. abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
4. abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti - considerati di ravvedimento operoso - anziché la Sanzione interdittiva si applicherà quella pecuniaria.

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

d) *La pubblicazione della sentenza.* Può essere inflitta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva; viene effettuata a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

### **1.3. Le fattispecie di reato che determinano la Responsabilità Amministrativa degli Enti**

Il catalogo dei Reati originariamente previsto dal D.Lgs. 231/2001 è stato progressivamente ampliato: agli articoli 24 e 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio) sono stati affiancati i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-bis), i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis); i reati societari (art. 25-ter); i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater); i reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1); i reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies); i reati e di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies) ed i relativi illeciti amministrativi (art. 187-quinquies T.U.F.); i reati transnazionali di cui alla legge 146/2006 (art. 10); reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies) nonché i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)

Si riporta di seguito l'elencazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi ad oggi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

**A) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)**

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640 c.p., 2° comma, n. 1);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p. - art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. - art. 319-bis c.p. - art. 321 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p., 2° comma - art. 321 c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

**B) Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del Decreto)**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);

- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

**C) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto)**

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (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.).

**D) Reati societari (art. 25-ter del Decreto)**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);

- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- 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.).

**I reati societari** sono reati propri e, in quanto tali, possono essere commessi direttamente:

- dal Consiglio di Amministrazione,
- dagli Amministratori,
- dai Sindaci,
- da eventuali Liquidatori,

nonché, a titolo di concorso, anche dalle strutture preposte alla gestione di attività amministrativo-contabili, finanziarie o relative all'implementazione del sistema informativo contabile.

**E) Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo sottoscritta a New York in data 9.12.1999 (art. 25-quater del Decreto)**

**F) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1)**

**G) Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)**

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p., 1° e 2° comma);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);

- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

#### **H) Abusi di mercato (reati) (art. 25-sexies del DECRETO)**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

L'art. 187-quinquies del TUF, come modificato dalla legge n. 62 del 2005, dispone la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi relativi agli abusi di mercato. Segnatamente:

#### **I) Abusi di mercato (Illeciti Amministrativi) (art. 187-quinquies TUF)**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).

#### **J) Reati transnazionali**

La legge 16 marzo 2006, n. 146 di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'11 aprile 2006 (in vigore dal 12 aprile 2006), ha previsto la responsabilità amministrativa dell'Ente per la realizzazione di un "reato transnazionale", ossia di un reato:

- a) commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato;
- c) ovvero commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero commesso in uno Stato ma che abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- e) punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato.

Tali reati-presupposto sono:

- l'associazione per delinquere, di natura semplice e di tipo mafioso (artt. 416 e 416-bis c.p.);

- l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo unico di cui al Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni);
- l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 337 c.p.);
- il favoreggiamento personale (378 c.p.).

**K) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 9 della Legge 123/2007, prevede la responsabilità amministrativa degli Enti per i reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. In particolare, la norma richiamata espressamente prevede:

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

**L) Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies del Decreto)**

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

**2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente**

L'art. 6 comma 1 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a) **di aver adottato** ed efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi**;
- b) **di aver affidato a un organismo interno**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, **il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento**;
- c) **che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione**;
- d) **che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).**

L'art. 6 comma 2 del Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. **individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto**;
2. **predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire**;
3. **prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati**;
4. **prescrivere obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. **configurare un sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

### **3. Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo di ALCEDO - Finalità e Struttura**

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "Modello") adottato dal Consiglio di Amministrazione di ALCEDO SGR S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

ALCEDO è da tempo determinata ad allinearsi alle prescrizioni dettate del legislatore nella normativa richiamata e ad attuare i principi di corretta gestione affermati dal Decreto, migliorando in tal modo il proprio sistema di *corporate governance*, che risulta pertanto finalizzato a coniugare il raggiungimento dei migliori risultati con la piena conformità alle normative ed il rispetto dei più elevati standard etici.

ALCEDO attribuisce altresì particolare rilievo all'attuazione del Modello Organizzativo adottato affinché il proprio sistema di *corporate governance* sia improntato ai caratteri di attualità e dinamismo: per tale ragione, si è inteso provvedere sia alla redazione del Codice di Comportamento che a quella del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, adeguando tali documenti all'attuale operatività della Società nonché all'intervenuto ampliamento del novero dei reati richiamati nel Decreto.

ALCEDO, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dell'azionista, adotta il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, fissandone i principi di riferimento.

La Società ritiene che l'adozione del presente Modello, unitamente alla contestuale presenza del Codice di Comportamento, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che collaborano con la stessa, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira ALCEDO nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, ALCEDO ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida formulate da Confindustria.

Il presente Modello integra e sostituisce il documento “Principi di riferimento per l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001” adottato dalla allora Capogruppo Sanpaolo Imi e recepito e approvato da ALCEDO con delibera del Consiglio di Amministrazione del 04 dicembre 2004.

L’attuale edizione del Modello, approvata con delibera consiliare in data 25 febbraio 2010, tiene peraltro in espressa considerazione le interpretazioni giurisprudenziali e dottrinali in materia.

Fanno parte integrante del Modello gli allegati al presente documento e quindi:

I - Codice di Comportamento

II - Elenco e descrizione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/2001 (come integrato e modificato)

Costituiscono parte integrante del Modello, ancorché non allegati, i seguenti documenti nel contenuto che avranno di tempo in tempo:

- l’organigramma;
- il sistema dei poteri, delle deleghe e delle procure;
- le procedure aziendali.

### 3.1. Le modalità di costruzione del Modello

ALCEDO nell'attività di redazione del proprio Modello ha effettuato un'attività di verifica delle attività "sensibili", finalizzata al censimento dei profili di rischio rispetto alle stesse, nonché alla valutazione dell'efficienza dei sistemi interni di controllo rispetto alle condotte illecite rilevanti.

La Società ha quindi provveduto a formulare la composizione dell'Organismo di Vigilanza, al fine di identificare una struttura particolarmente efficiente nello svolgimento delle funzioni proprie di tale Ufficio.

Nella definizione del presente Modello ALCEDO ha quindi proceduto per *step* successivi e logici e, in particolare, alla:

1. mappatura delle Attività Sensibili;
2. identificazione dei profili di rischio;
3. rilevazione dei presidi di controllo e *gap analysis*;
4. individuazione di un Organismo di Vigilanza ("OdV"), preposto alla vigilanza ed all'osservanza del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché alla cura dell'aggiornamento del Modello medesimo;
5. individuazione delle risorse aziendali a disposizione dell'OdV, di numero e valore adeguato ai compiti affidatigli ed ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
6. individuazione dei principi generali di un adeguato sistema di controllo interno nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - o la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
  - o il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
  - o la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
  - o le comunicazioni all'OdV delle informazioni rilevanti.

L'adozione del Modello, sebbene non imposta dalle prescrizioni del Decreto, si propone inoltre di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("**attività sensibili**") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- da un lato, determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome e per conto di ALCEDO, di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

### **3.2. Modifiche e aggiornamento del Modello**

Come sancito dal Decreto, il Modello è "atto di emanazione dell'organo dirigente". Di conseguenza, le successive modifiche nonché le eventuali integrazioni sostanziali sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di ALCEDO.

Tuttavia, è riconosciuta, in via generale, all'Amministratore Delegato di ALCEDO - previa informativa all'Organismo di Vigilanza- la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

### **3.3. Destinatari del Modello**

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in ALCEDO, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti di collaborazione, consulenza o altro.

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

ALCEDO condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice di Comportamento, anche qualora il

comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare a essa un vantaggio.

#### **4. Le Aree di rischio – mappa delle attività aziendali sensibili**

##### **4.1. La struttura organizzativa**

Sono di seguito rappresentati i ruoli e le responsabilità delle principali strutture organizzative di ALCEDO:

- Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile della definizione delle scelte strategiche aziendali, delle strategie generali in materia di investimento dei Fondi e della loro gestione, nel rispetto delle linee guida dettate dai Regolamenti dei Fondi; del monitoraggio periodico sul rispetto delle linee guida sopra riportate; di tutte le decisioni di investimento/disinvestimento, per le quali non è prevista l'attribuzione di deleghe. Come da previsioni statutarie il Consiglio di amministrazione è composto da un numero minimo di 5 (cinque) ad un numero massimo di 9 (nove) membri, è eletto dall'assemblea ordinaria, previa determinazione del loro numero. Gli amministratori durano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi, scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.
- L'Amministratore Delegato (managing partner) posto a capo delle funzioni aziendali, dispone di tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria ad eccezione di quelli per legge e statuto riservati al Consiglio di Amministrazione.
- Al Presidente (managing partner) del Consiglio di Amministrazione di ALCEDO, che dispone di tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria ad eccezione di quelli per legge e statuto riservati al Consiglio di Amministrazione, oltre alle competenze connesse alla legale rappresentanza della Società, riportano direttamente:
  - le Funzioni Revisione Interna (di seguito anche "Internal Auditing"),
  - Controllo di Conformità (di seguito anche "Compliance"),
  - Risk Management.
- Il presidio delle attività gestionali dei Fondi è affidato ad un Team di Investimento.

- Un Comitato di Investimento, formato dai partners, è preposto a valutare le proposte di investimento, gestione e disinvestimento, nonché a fornire indicazioni relativamente il deal flow e le singole proposte di investimento, prima delle relative decisioni del Consiglio di Amministrazione.
- La Funzione Amministrazione e Controllo alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato, ha compiti di presidio delle problematiche amministrative e di controllo, sovrintendendo e monitorando anche le attività che sono esternalizzate.

#### **4.2. Il sistema delle deleghe e delle procure**

Il sistema di deleghe e procure<sup>1</sup> deve essere idoneo ai fini della prevenzione dei reati e tale da assicurare una efficace ed efficiente gestione delle attività svolte da ALCEDO in tal senso, l'impianto del sistema deve essere fondato sulle seguenti regole:

- a) i compiti e le responsabilità sono allocati in modo chiaro e appropriato;
- b) è prevista una costante verifica dell'esercizio dei poteri delegati;
- c) la griglia e i limiti di eventuali deleghe "a cascata" devono essere documentati;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa appropriati rispetto alle funzioni ad esso conferite.

Le procedure interne devono prevedere per ogni processo la chiara definizione dei ruoli degli attori coinvolti e la separazione di funzioni tra i vari attori coinvolti, nel rispetto di regole che distinguano, da un canto, chi attua e chi conclude le azioni e, dall'altro, chi controlla l'elaborato.

E' altresì necessario che le deleghe abbiano cura di rispettare regole di coerenza con la posizione ricoperta dal delegato all'interno della Società, evitando potenziali disallineamenti tra l'incarico svolto all'interno di ALCEDO e i poteri a lui delegati; che definiscano i poteri del delegato ed i rapporti gerarchici che questi è tenuto a rispettare; infine, che i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione risultino coerenti con gli obiettivi aziendali.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore.

---

<sup>1</sup> Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative e per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

#### **4.3. Rilevazione delle attività sensibili**

Come innanzi posto in rilievo, la costruzione del presente Modello ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere da ALCEDO e, sulla scorta delle risultanze di tale opera di individuazione, si sono evidenziati i processi rilevanti per la realizzazione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

In ragione della specifica operatività della Società, i profili di rischio rilevati sono inerenti alle fattispecie di Reato di cui agli artt. 24, 24-bis, 25, 25-bis, 25-ter, 25-quater, 25-sexies, 25-septies e 25-octies del D.Lgs. 231/2001, agli Illeciti Amministrativi di cui al TUF, nonché ai reati transnazionali di cui alla legge 146/2006. Sono invece stati ritenuti remoti i rischi di realizzazione dei reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1) nonché i reati contro la libertà individuale (art. 25-quinquies), commessi nell'interesse o a vantaggio della Società medesima.

E' apparso peraltro esaustivo il richiamo all'insieme dei principi contenuti nel presente Modello e nel Codice di Comportamento, ove si vincolano i Destinatari al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui gli stessi esercitano attività e dei valori di imparzialità, integrità, dignità ed uguaglianza.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le Attività Sensibili sono risultate le seguenti:

- a) Reati contro la Pubblica Amministrazione
  - relazioni con rappresentanti della Pubblica Amministrazione
  - rapporti con gli Organi di Vigilanza
  - gestione consulenze, forniture e altri servizi professionali
  - selezione, assunzione, remunerazione e gestione del personale nel percorso di carriera
  - attività di investimento
- b) Reati Societari
  - gestione della contabilità, redazione del bilancio e rendicontazione dei Fondi
  - rapporti con Sindaci e Revisori
  - rapporti con gli Organi di Vigilanza

- gestione delle informazioni privilegiate/riservate (nell'ipotesi di aggio)taggio)
  - operazioni sul capitale
  - rapporti con i creditori
  - partecipazione ad assemblee
  - omessa comunicazione del conflitto di interessi
- c) Reati e Illeciti Amministrativi di abuso di mercato
- gestione delle informazioni privilegiate/riservate
  - attività di investimento e disinvestimento
- d) Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, contro la personalità individuale e reati transnazionali di criminalità organizzata
- attività di investimento
  - attività di trasferimento ed utilizzo fondi
- e) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro igiene e della salute sul lavoro
- tutte le attività svolte da dipendenti e collaboratori all'interno dei locali aziendali.
- f) Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- attività di investimento
  - attività di trasferimento ed utilizzo fondi
- g) Reati di criminalità informatica
- attività di gestione e monitoraggio dei sistemi informativi
  - gestione documentazione avente finalità probatoria

In riferimento a ciascuna delle suddette aree di rischio, sono stati definiti dei principi procedurali atti a mitigare i fattori di rischio di commissione dei Reati in precedenza individuati.

I risultati delle attività connesse alla rilevazione delle attività sensibili sono stati formalizzati nei documenti denominati "Attività Sensibili" che oltre ad illustrare le attività di competenza di ciascuna Unità Organizzativa, identificano i profili di rischio di commissione delle ipotesi di Reato e di Illecito Amministrativo.

Per ciascuna attività si è indicata la ragione di sussistenza di ciascun profilo di rischio ed è, quindi, stata associata la relativa area di rischio e/o strumentale rispetto alla quale valutare l'adeguatezza dei controlli in essere.

Tali documenti sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale allo stesso demandata.

#### **4.4. Integrazioni delle aree di rischio**

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio o "attività sensibili" potranno essere disposte dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo concerto con l'Organismo di Vigilanza, al quale è dato mandato di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

## 5. Organismo di Vigilanza (OdV)

### 5.1. Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di ALCEDO, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha nominato in data 25 febbraio 2010 l'Organismo di Vigilanza e di Controllo (di seguito anche l'"Organismo" o "OdV"), al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che l'Organismo di Vigilanza impronti le proprie attività a criteri di **autonomia** ed **indipendenza**, **professionalità** e **continuità di azione**, così da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

L'**autonomia** e l'**indipendenza** dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente dell'Ente e, in particolare, dell'organo dirigente.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che l'OdV o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della **professionalità** si traduce, invece, nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Con riferimento, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento, rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società. Al fine di aderire a detto criterio, tale Ufficio può essere coadiuvato da risorse interne alla Società o a consulenti esterni.

### 5.2. Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

ALCEDO ha optato per la scelta di un organismo collegiale composto da tre membri nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società, con competenze in ambito legale, contabile e di controllo interno.

I membri identificati sono:

1. Responsabile Internal Audit,
2. membro esterno indipendente,
3. membro esterno indipendente,

L'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza avrà durata di tre esercizi rinnovabili a ciascuna scadenza.

### **5.3. Requisiti per la nomina e cause di revoca, decadenza e sospensione**

#### **(i) Requisiti di professionalità ed onorabilità. Cause di ineleggibilità**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di requisiti di professionalità e di onorabilità. Con la prima espressione si intende quanto stabilito dall'art. 109 del TUB, mentre per quanto attiene i requisiti di onorabilità, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 del codice civile.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. n. 61/2002;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero

l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

7. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

#### **(ii) Revoca**

Il Consiglio di Amministrazione di ALCEDO può revocare i componenti dell'OdV nel caso in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello; per ipotesi di violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, nonché quando il C.d.A. venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione; quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

#### **(iii) Decadenza**

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

1. in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
2. in caso di perdita dei requisiti di onorabilità;
3. nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a Reati o ad Illeciti Amministrativi (di cui al TUF) commessi durante la loro carica;
4. l'accertamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati ai sensi del

precedente paragrafo 11.1 e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

#### **(iv) Sospensione**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. l'applicazione di una misura cautelare personale;
2. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni. Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire ad insufficienti risorse finanziarie, è assegnato a tale organismo un fondo annuo deciso dal Consiglio di Amministrazione di ALCEDO.

L'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'OdV deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione di ALCEDO stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante ai membri dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza periodica e comunque almeno quattro volte l'anno, secondo un calendario a tal fine predisposto. Sia il Presidente dell'Organismo che i suoi membri possono tuttavia richiedere per iscritto ulteriori incontri, ogniqualevolta risulti necessario per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'OdV.

D'altra parte, resta ferma la possibilità del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e all'Amministratore Delegato della Società di convocare l'OdV ogniqualevolta si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi. Per tutti gli altri aspetti operativi si rimanda al Regolamento del medesimo Organismo.

#### **5.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

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

- effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto;

- efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dalle successive leggi che ne estendano il campo di applicazione;
- opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali al fine di
  - verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
  - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
  - a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;

b) sui rapporti con Consulenti;

- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine, coordinandosi con il responsabile della formazione;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- riferire periodicamente all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede. Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
  - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
  - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
  - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.
- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per garantire i tempi e forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato.

Nello svolgimento delle predette attività, l'Organismo può avvalersi del supporto di altre funzioni interne della Società e di consulenti esterni con specifiche competenze,

il cui apporto professionale si renda di volta in volta necessario, senza necessità di ottenere specifiche autorizzazioni da parte del vertice societario.

L'Amministratore Delegato definisce il ruolo e le mansioni dello staff dedicato interamente o parzialmente a supportare l'attività dell'Organismo di Vigilanza.

## 6. Flussi informativi

### 6.1. Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di comunicare:

- all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;
- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività;
- relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello da parte di ALCEDO .

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- 1) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
- 2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice di Comportamento e con le procedure aziendali, al fine di:
  - i) acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - ii) evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2), dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

## **6.2. Reporting verso l'OdV: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie**

Tutti i Destinatari del presente Modello Organizzativo hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni:

- la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto o che comunque rilevano ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente (come da elenco dei reati e degli illeciti amministrativi specificati e come nel tempo aggiornato);
- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti.

Segnatamente, l'obbligo si articola nei seguenti flussi informativi:

- flussi informativi generali, quali, a titolo esemplificativo, le informazioni inerenti il rispetto delle regole previste dal Modello;
- flussi informativi specifici con riguardo, a titolo esemplificativo e non limitativo, a:
  - visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: Guardia di Finanza, ASL, INPS, INAIL, ecc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
  - contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
  - 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 e gli Illeciti Amministrativi, avviate anche nei confronti di ignoti;
  - richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati e gli Illeciti Amministrativi;

- rapporti predisposti dai Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.

Gli obblighi di segnalazione di cui sopra devono essere espletati in forma non anonima e mediante comunicazione scritta, da inviare direttamente all'OdV mediante consegna presso la segreteria dell'Organismo in Treviso, Vicolo XX Settembre 11 ovvero inoltro di e-mail all'indirizzo di posta elettronica **odvalcedo@gmail.com**.

L'Organismo 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 di ALCEDO o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal fine, ogni segnalazione/comunicazione inviata all'OdV è conservata dallo stesso Organismo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni di cui al Decreto n. 196/2003, salvo l'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice societario.

L'accesso a tali comunicazioni è consentito unicamente ai membri dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta: il mancato rispetto di tale dovere di riservatezza da parte dei componenti dell'OdV costituisce inadempimento rispetto ai compiti assegnati loro dal C.d.A.

Oltre agli obblighi di segnalazione di cui sopra, il Vertice Aziendale è tenuto a comunicare all'OdV:

- ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo;
- ogni cambiamento avente ad oggetto il sistema delle deleghe ovvero la struttura organizzativa e di governance di ALCEDO;
- le operazioni societarie straordinarie di ALCEDO;
- ogni nuova attività aziendale.

Le modalità e le tempistiche di flussi informativi trasmessi all'OdV, per specifiche aree di attività a potenziale rischio-reato, potranno essere meglio dettagliate dallo stesso OdV.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello Organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare di cui al successivo capitolo 8.

## **7. La diffusione del Modello e la formazione del personale**

### **7.1. La comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla Società a tutto il personale; in particolare, la comunicazione viene disposta attraverso:

- l'invio di una lettera a firma dell'Amministratore Delegato a tutto il personale sui contenuti del D.Lgs. 231/2001, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla società,
- diffusione del Modello mediante apposita cartella nella rete aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale,
- inserimento del Modello sul sito internet della Società

Ai nuovi assunti viene consegnato, unitamente alla documentazione prevista in sede di assunzione, un "kit" informativo contenente il Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle Aree Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

### **7.2. La formazione**

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo generale di ALCEDO garantire a tutti i Destinatari del Modello medesimo la conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutti i Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali ALCEDO ha inteso perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate, o potrebbero essere, a rischio. Tali obiettivi sono indirizzati verso le attuali risorse di ALCEDO, nonché verso quelle ancora da inserire.

Il livello di formazione e di informazione dei Destinatari avrà un differente grado di approfondimento, con particolare attenzione verso quei dipendenti che operano nelle Aree Sensibili. L'attività di formazione è pertanto differenziata in funzione della qualifica dei Destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa ed in stretto coordinamento con l'Amministratore Delegato valutare l'efficacia del piano formativo proposto dall'OdV con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro **reiterazione**, ai controlli **sull'obbligatorietà della partecipazione** e alle **misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo**.

In forza di ciò, ALCEDO ha previsto interventi tesi alla più **ampia diffusione delle prescrizioni del Modello** ed alla conseguente **sensibilizzazione di tutto il personale**.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti.

Per quanto concerne i **neoassunti** ovvero i soggetti che non potessero partecipare ai predetti corsi per comprovate ragioni, dovranno essere organizzati corsi specifici, previo accordo con il relativo responsabile di Unità Organizzativa.

Periodicamente si procederà alla **reiterazione** dei corsi, al fine di verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte dei Destinatari nonché la loro sensibilizzazione ai temi ed alle prescrizioni di cui al Modello medesimo, secondo modalità suggerite all'Amministratore Delegato dall'Organismo di Vigilanza.

### **7.3. Informazione a Fornitori, Consulenti, Collaboratori**

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti sono rispettivamente informati dell'adozione da parte di ALCEDO del Codice di Comportamento e del presente Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 nonché alle predette norme.

## **8. Sistema disciplinare**

### **8.1. Principi generali**

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge al personale della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

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

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

### **8.2. Violazioni del modello**

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice di Comportamento, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto.

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

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari.

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

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

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

- a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- c) la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;
- d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni;
- e) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Organismo di Vigilanza; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Le sanzioni disciplinari sono:

- 1) il rimprovero verbale o scritto, applicabile qualora il lavoratore violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli, ...) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;

- 2) l'ammonizione scritta, applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- 3) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a dieci giorni), applicabile, qualora il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo alla Società, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto 2);
- 4) la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01;
- 5) la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un gravissimo inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/01 o che ne determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3).

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, con la sola eccezione dell'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management della Società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

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

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello e dal Codice di Comportamento, da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

#### **8.5. Misure nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione della normativa vigente, o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello o dal Codice di Comportamento da parte dei dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti competente anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la società ed il lavoratore con qualifica di dirigente.

#### **8.6. Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti e altri soggetti terzi**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale

comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.