

SORGENT.E MANAGEMENT S.r.l.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del Decreto Legislativo

8 giugno 2001, n° 231

INDICE

pag.

DEFINIZIONI	1
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	3
1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI.....	3
1.2. SANZIONI.....	6
1.3. CONDIZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	6
2. IL MODELLO ADOTTATO DA SORGENT.E MANAGEMENT S.r.l.....	8
2.1. MOTIVAZIONI DELL'AZIENDA NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	8
2.2. FINALITÀ DEL MODELLO	8
2.3. STRUTTURA DEL DOCUMENTO	10
2.4. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	11
2.5. RELAZIONE TRA LE PRINCIPALI COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
3. CODICE ETICO.....	13
3.1. ETICA AZIENDALE	13
3.2. LA NOSTRA <i>VISION</i>	14
3.3. LA NOSTRA <i>MISSION</i>	14
4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
4.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
4.2. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
4.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
4.4. REPORTING DELL'OdV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	18
4.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV	19
4.6. NOMINA, COMPENSO, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
5.1. PRINCIPI GENERALI	22
5.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	22
5.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	24
5.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI.....	25
6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE.....	26
6.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO	26
6.2. FORMAZIONE DEI DESTINATARI	26

6.2.1.	Soggetti con funzioni amministrative, di direzione, di rappresentanza, di gestione e controllo	27
6.2.2.	Dipendenti che operano in particolari aree sensibili	27
6.2.3.	Altro personale	27
6.3.	INFORMATIVA AI TERZI	28

DEFINIZIONI

AZIENDA	si intende SORGENT.E MANAGEMENT S.r.l. con sede legale in via Sorio, 120 – 35141 Padova - PD Capitale Sociale 50.000,00 (i.v.) Codice Fiscale e Rea : 04253330288 e tutte le sue unità organizzative.
CODICE ETICO	è il documento ufficiale dell' AZIENDA che contiene la dichiarazione dei valori cui l' AZIENDA stessa si ispira nell'esercizio della propria attività, nonché l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, ecc...). È parte integrante del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .
DECRETO	si intende il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n° 231 e le successive integrazioni/modifiche.
DESTINATARI	si intendono tutti i soggetti (dipendenti, collaboratori, etc.) tenuti ad osservare le disposizioni del presente MODELLO e dell'allegato CODICE ETICO, ed in particolare: <ul style="list-style-type: none">- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'AZIENDA o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero persone che esercitano, anche in via di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti in posizione apicale);- i soggetti sottoposti ai poteri di direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente (soggetti in posizione subordinata).
ENTE	si intende qualsiasi soggetto al quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al DECRETO .
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MODELLO)	sistema di autodisciplina aziendale adottato dall' AZIENDA , la cui applicazione è sottoposta al controllo di un ORGANISMO DI VIGILANZA . Vi sono riportate le regole di comportamento direttamente applicabili ed indicate le principali procedure da seguire nello svolgimento delle attività aziendali in maniera tale da prevenire la commissione di reati rilevanti ex D.Lgs. 231/2001 nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel CODICE ETICO .
ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	organo costituito in forma collegiale ovvero in forma monocratica, dotato di autonomia ed indipendenza rispetto all'organo amministrativo dell' AZIENDA , e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .
TERZI	ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell' AZIENDA o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come DESTINATARIO .
CLIENTI	si intende ogni persona fisica e/o giuridica che, rapportandosi con l' AZIENDA , usufruisce dell'oggetto della produzione dell' AZIENDA .

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il DECRETO ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa in sede penale a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli ENTI nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal DECRETO comprende i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

I punti chiave del DECRETO riguardano:

a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ENTE, ne possono determinare la responsabilità.

In particolare possono essere:

1. soggetti in posizione **apicale**, ovvero quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ENTE o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero persone che esercitano, anche in via di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
2. soggetti in posizione **subordinata**, ovvero coloro i quali sono sottoposti ai poteri di direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto 1;

b) le tipologie di reato previste:

- i)* reati in danno della Pubblica Amministrazione (previsti dagli artt. 24 e 25 del DECRETO, e s.m.i.);
- ii)* delitti informatici e trattamento illecito di dati (previsti dall'art. 24-*bis* inserito nel DECRETO dall'art. 7, Legge 18 marzo 2008, n. 48);
- iii)* delitti di criminalità organizzata (previsti dall'art. 24-*ter* inserito nel DECRETO dall'art. 2, Legge 15 luglio 2009, n. 94);
- iv)* reati in tema di falsità in moneta, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento (previsti dall'art. 25-*bis*, inserito nel DECRETO dall'art. 6 del D.L. 25 settembre 2001 n. 350, poi convertito nella legge 23 novembre 2001, n. 409, e s.m.i.);
- v)* delitti contro l'industria e il commercio (previsti dall'art. 25-*bis*.1 inserito nel DECRETO dall'art. 17, co. 7, lettera b), Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- vi)* reati societari (previsti dall'art. 25-*ter*, inserito nel DECRETO dall'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, e s.m.i.);
- vii)* delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (previsti dall'art. 25-*quater*, inserito nel DECRETO dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- viii)* delitti contro la vita e l'incolumità individuale (previsti dall'art. 25- *quater*. 1 inserito nel DECRETO dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7) e contro la personalità individuale (previsti dall'art. 25-*quinquies* inserito nel DECRETO dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, e s.m.i.);
- ix)* reati di *market abuse* (art. 25-*sexies*, inserito nel DECRETO dall'art. 9, co. 3, Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- x)* omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (previsti dall'art. 25-*septies* inserito nel DECRETO dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123);
- xi)* ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (previsti dall'art. 25-*octies* inserito nel DECRETO dall'art. 63, comma 3, D. Lgs. 16 novembre 2007, n. 231, e s.m.i.);
- xii)* delitti in materia di violazione del diritto d'autore (previsti dall'art. 25-*novies* inserito nel DECRETO dall'art. 15 co. 7, lettera c), Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- xiii)* reati in danno all'amministrazione della giustizia (previsti dall'art. 25-*decies* inserito nel DECRETO dall'art. 4 della legge 3 agosto 2009, n. 116);
- xiv)* reati ambientali (previsti dall'art. 25-*undecies* inserito nel DECRETO dall'articolo 2, D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, e s.m.i.);

- xv) reati c.d. transnazionali (per i quali introduce la responsabilità amministrativa dell'ENTE, ai sensi del DECRETO, l'art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- xvi) reati in materia di immigrazione clandestina (previsti dall'art. 25-*duodecies* inserito nel DECRETO dall'articolo 2, co. 1, D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109).
- xvii) reati in materia di discriminazione razziale e xenofobia (previsti dall'art. 25-*terdecies* del DECRETO, come introdotto dall'articolo 5, co. 2, L. 20 novembre 2017, n. 167).

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel DECRETO.

1.2. SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- ✓ sanzioni pecuniarie;
- ✓ sanzioni interdittive;
- ✓ confisca del profitto;
- ✓ pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive consistono in:

- ✓ *interdizione dall'esercizio dell'attività;*
- ✓ *sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;*
- ✓ *divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;*
- ✓ *esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;*
- ✓ *divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

1.3. CONDIZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del DECRETO prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ENTE per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ENTE sia da soggetti in posizione apicale sia da soggetti in posizione subordinata.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 del DECRETO prevede l'esonero qualora l'ENTE stesso dimostri che:

- a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del *modello* nonché di curarne e proporre l'aggiornamento sia stato affidato a un *Organismo di Vigilanza* dell'ENTE, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto *modello*;

d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i soggetti in posizione subordinata, l'art. 7 del DECRETO prevede che l'ENTE è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Al riguardo, il succitato art. 7 del DECRETO precisa che è in ogni caso esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ENTE, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un *modello di organizzazione gestione e controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il DECRETO prevede, inoltre, che il *modello*, debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ENTE in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un *sistema disciplinare* interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel *modello*.

2. IL MODELLO ADOTTATO DA SORGENT.E MANAGEMENT S.r.l.

2.1. MOTIVAZIONI DELL'AZIENDA NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'AZIENDA, al fine di assicurare condizioni sempre maggiori di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO in linea con le prescrizioni del DECRETO e sulla base delle Linee Guida emanate dalle Associazioni di Categoria. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale MODELLO possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i DESTINATARI, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari nel rispetto dei principi etici e dei valori sui quali si fonda storicamente l'AZIENDA, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel DECRETO.

2.2. FINALITÀ DEL MODELLO

Il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO predisposto dall'AZIENDA si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che nella sostanza:

- individua le aree ed i processi a rischio-reato nell'attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati (c.d. "aree sensibili");
- definisce un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'AZIENDA in relazione ai rischi/reati da prevenire attraverso:
 - a. un CODICE ETICO, che fissa i valori ed i principi di riferimento;
 - b. procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nelle aree sensibili;
 - c. un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- determina una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei

compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati;

- individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuisce all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MODELLO e di curarne e proporne l'aggiornamento.

Pertanto il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO si propone come finalità quelle di:

- dichiarare, promuovere e difendere i principi etici che caratterizzano l'operato dell'AZIENDA;
- migliorare il sistema di *corporate governance*;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati e delle violazioni al CODICE ETICO nell'ambito dell'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'AZIENDA nelle aree sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'AZIENDA;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'AZIENDA che la violazione delle prescrizioni contenute nel MODELLO comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che l'AZIENDA non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui l'AZIENDA si attiene.

2.3. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente MODELLO è costituito da una Parte Generale e da singole Parti Speciali, predisposte dall'AZIENDA, per le diverse tipologie di reato previste dal DECRETO.

Nella **Parte Generale**, dopo un richiamo ai principi del DECRETO, vengono illustrate le componenti essenziali del MODELLO con particolare riferimento al CODICE ETICO, all'OdV, alla formazione del personale ed alla diffusione del MODELLO nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del MODELLO.

Le **Parti Speciali** del MODELLO, concernenti ciascuna categoria di illeciti considerata nel DECRETO: *(i)* descrivono le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del DECRETO; *(ii)* stabiliscono le norme generali di comportamento richieste ai DESTINATARI del MODELLO; *(iii)* fissano i principi per la redazione delle procedure nelle aree aziendali coinvolte; e *(iv)* identificano le aree sensibili, individuando le relative funzioni aziendali interessate ed introducendo procedure operative e di controllo delle attività.

La **Parte Speciale "A"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del DECRETO, ossia per i reati in danno alla Pubblica Amministrazione.

La **Parte Speciale "B"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-*bis* del DECRETO, ossia per i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati.

La **Parte Speciale "C"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-*ter* del DECRETO, ossia per i delitti di criminalità organizzata.

La **Parte Speciale "D"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*bis* del DECRETO, ossia per i reati in tema di falsità in moneta, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

La **Parte Speciale "E"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*bis.1* del DECRETO, ossia per i delitti contro l'industria e il commercio.

La **Parte Speciale "F"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*ter* del DECRETO, ossia per i reati societari.

La **Parte Speciale "G"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*quater* del DECRETO, ossia per i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

La **Parte Speciale "H"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 25-*quater.1* e 25-*quinquies* del DECRETO, ossia per i delitti contro la vita e l'incolumità individuale e per i delitti contro la personalità individuale.

La **Parte Speciale "I"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*sexies* del DECRETO, ossia per i reati in materia di market abuse.

La **Parte Speciale "J"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*septies* del DECRETO, ossia per i reati commessi in violazione delle norme dettate in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La **Parte Speciale "K"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*octies* del DECRETO, ossia per i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni, denaro o utilità di provenienza illecita.

La **Parte Speciale "L"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*novies* del DECRETO, ossia per i delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

La **Parte Speciale "M"** trova applicazione per le tipologie specifiche dei reati previste ai sensi dell'art. 25-*decies* del DECRETO, ossia per i reati in danno all'amministrazione della Giustizia.

La **Parte Speciale "N"** trova applicazione per le tipologie specifiche dei reati previste ai sensi dell'art. 25-*undecies* del DECRETO, ossia per i reati ambientali.

La **Parte Speciale "O"** trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, ossia per i reati c.d. transnazionali.

La **Parte Speciale "P"** trova applicazione per i reati previsti ai sensi dell'art. 25-*duodecies* del DECRETO, ossia per i reati in materia di immigrazione clandestina.

La **Parte Speciale "Q"** trova applicazione per i reati previsti ai sensi dell'art. 25-*terdecies* del DECRETO, ossia per i reati in materia di discriminazione razziale e xenofobia.

2.4. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente MODELLO un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del DECRETO), la sua adozione, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo dell'AZIENDA.

In particolare sono demandate all'Organo Amministrativo dell'AZIENDA:

- l'attività di verifica in merito alla necessità di aggiornamento del MODELLO;
- la responsabilità di modificare o integrare, a seguito della suddetta verifica o comunque su proposta motivata dell'ORGANISMO DI VIGILANZA, il MODELLO stesso.

Tutte le modifiche e le integrazioni di cui sopra saranno tempestivamente comunicate ai DESTINATARI.

2.5. RELAZIONE TRA LE PRINCIPALI COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO adottato dall'AZIENDA si compone di tre principali componenti rivolte a garantire l'applicazione e l'efficacia del MODELLO stesso:

1. il CODICE ETICO è lo strumento di portata generale per la promozione della condotta etica aziendale, ribadendo e facendo rispettare ai DESTINATARI e ai TERZI, l'insieme dei valori etici e dei principi morali cui l'AZIENDA fa costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività;
2. il sistema di procedure e delle relative attività di controllo poste a presidio del rischio-reato, di volta in volta individuate nelle Parti Speciali del MODELLO;
3. l'ORGANISMO DI VIGILANZA, la cui attività è fondamentale per la puntuale ed efficace applicazione del MODELLO.

3. CODICE ETICO

3.1. ETICA AZIENDALE

Il CODICE ETICO (Allegato 1) costituisce parte integrante del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO adottato ed implementato da SORGENT.E MANAGEMENT S.r.l.

I valori e i principi ivi dichiarati rispecchiano le norme etiche sulle quali si fonda l'operato dell'AZIENDA, nel rispetto dei principi di riferimento, tenendo anche conto delle esigenze manifestate da ogni singolo CLIENTE, sia esso un soggetto pubblico o privato.

L'AZIENDA organizza i propri beni allo scopo di svolgere attività di analisi e valutazione di progetti e/o investimenti, nonché di assistenza tecnica, aventi ad oggetto la realizzazione di impianti per la produzione di energia derivante da fonte rinnovabile, in collaborazione con i clienti e i lavoratori il cui interesse è quello di svolgere l'attività imprenditoriale nell'intento di perseguire lo sviluppo sostenibile del Sistema Economico Italiano.

Per fare ciò, l'AZIENDA: (i) conforma la propria azione al rispetto dei criteri generali di sana e prudente gestione aziendale, (ii) si adatta alle reali esigenze sociali ed economiche, mantenendo come obiettivo primario il bene comune, e (iii) attua investimenti ecosostenibili per la promozione dello sviluppo dei paesi a ridotto sviluppo economico al fine di incrementare la riduzione del loro deficit energetico, deficit che integra il basso livello di sviluppo economico.

Il corretto e trasparente svolgimento delle attività, unitamente alla dovuta diligenza tecnica, rappresentano il fondamento su cui ogni DESTINATARIO e *stakeholder* aziendale basa il proprio operare quotidiano.

In conseguenza dei principi generali sopra riportati, l'operatività in AZIENDA e per l'AZIENDA si risolve nell'apporto personale di mezzi intellettivi, esperienza e condivisione di valori comuni. Perciò chi opera nell'AZIENDA e per l'AZIENDA opera come persona e non come risorsa e quindi, rapportandosi come protagonista che si adopera per il raggiungimento di obiettivi aziendali non però fini a se stessi, bensì dando valore aggiunto a sé e indirettamente alle persone con le quali s'interfaccia (altri DESTINATARI, *stakeholder*, etc.).

Risultando dunque alla base dell'etica aziendale l'idea di dover operare temperando le esigenze attuali con quelle future, dato che tutto – nella realtà – è orientato al futuro, l'azione dell'AZIENDA è dunque rivolta a tutelare le esigenze dei portatori di interessi che non hanno le caratteristiche dell'*homo economicus*, inteso quale soggetto che opera col solo obiettivo di raggiungere il profitto finanziario, quanto piuttosto dell'*homo faber*, protagonista attivo della realtà imprenditoriale che cambia e si trasforma per il bene comune. In sostanza un soggetto

Approvato con determina dell'Amministratore Unico del 12 marzo 2018

che, pur dando il peso necessario al profitto finanziario, trasmuta il concetto di profitto come concetto di profitto di sistema, ovvero: “ Energy development in a human sustainable world ” – “Sviluppo dell’Energia in un mondo sostenibilmente umano.”

3.2. LA NOSTRA *VISION*

Massimizzare il valore degli “ Asset ” migliorando la performance e la competitività, sviluppare ed agevolare l’utilizzo responsabile dell’energia attraverso un’attività di analisi e valutazione di progetti e/o investimenti, nonché di assistenza tecnica, aventi ad oggetto la realizzazione di impianti di produzione di energia derivante da fonti rinnovabili. Assicurare che l’utilizzo dell’energia rinnovabile produca benefici alla collettività e conseguentemente produca incrementi di redditività per i soci, i CLIENTI, i TERZI, i DESTINATARI, etc.

3.3. LA NOSTRA *MISSION*

Essere l’operatore dedicato alle energie rinnovabili per crescere in un futuro di energia pulita, compatibile con l’ambiente e lo sviluppo sostenibile, aggiungendo valore ai CLIENTI, ai collaboratori ed alle comunità locali. In tal senso SORGENT.E MANAGEMENT, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza ed economicità dall’azione amministrativa, assicura che i propri progetti presentino le opportune ricadute socio – economiche nel territorio in cui i progetti stessi vengono realizzati ed eserciti.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

È istituito presso l’AZIENDA un ORGANISMO DI VIGILANZA (nel seguito, anche, “OdV”) con funzioni di vigilanza e controllo e di cura dell’aggiornamento in ordine al funzionamento, all’efficacia e all’osservanza del MODELLO adottato da Sorgent.e Management S.r.l. allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa.

4.1. REQUISITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

L’ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) nominato dall’AZIENDA, in linea con le Linee Guida delle principali Associazioni di categoria e con la normativa in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

a. autonomia e indipendenza. Sono requisiti fondamentali che presuppongono che:
Approvato con determina dell’Amministratore Unico del 12 marzo 2018

i) la maggioranza dei membri dell'OdV (ovvero l'unico componente, ove sia istituito un ORGANISMO DI VIGILANZA monocratico) sia scelta tra soggetti esterni all'AZIENDA;

ii) la carica di componente dell'OdV non possa essere ricoperta da chi si trovi in relazione di parentela o coniugio con soggetti in posizione apicale o subordinata dell'AZIENDA.

Al fine di assicurare tali requisiti è garantita all'OdV l'indipendenza, prevedendo un'attività di reporting al vertice dell'AZIENDA, rispetto al quale è collocato in posizione di *staff*;

b. onorabilità. La carica di componente dell'OdV non può essere ricoperta da chi:

i) è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria e secondo la normativa vigente;

ii) è stato condannato con sentenza passata in giudicato (salvi gli effetti della riabilitazione):

- a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria,
- a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del Libro V del codice civile e nel R.D. n. 267 del 16/03/1942,
- alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica,
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;

iii) è stato condannato per uno dei reati di cui al DECRETO;

c. comprovata professionalità. L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali competenze, che unitamente ai precedenti requisiti garantiscono l'obiettività di giudizio, sono rilevabili anche dal *curriculum* professionale dei relativi componenti;

d. continuità d'azione. L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul MODELLO con adeguato impegno e con i più ampi poteri di indagine direttamente derivanti dai vertici dell'AZIENDA. A tale proposito l'OdV si configura come struttura riferibile all'AZIENDA, alla quale non sono assegnate deleghe operative né altre funzioni al di fuori di quanto riportato nel presente MODELLO;

e. disponibilità di mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.

In relazione all'ultimo punto e al fine di garantire il maggior grado di indipendenza possibile, l'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, ha a disposizione mezzi finanziari adeguati ad assicurargli la piena ed autonoma operatività. A tal fine, l'Organo Amministrativo dell'AZIENDA provvede a dotare l'OdV, sulla base delle indicazioni dallo stesso fornite, di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni.

4.2. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ORGANISMO DI VIGILANZA di Sorgent.e Management S.r.l. può essere nominato in composizione collegiale o, in alternativa, in composizione monocratica.

Nel caso in cui l'Organo Amministrativo dell'AZIENDA optasse per un ORGANISMO DI VIGILANZA in composizione collegiale, quest'ultimo sarà composto da **3** membri (uno dei quali potrà eventualmente essere scelto anche tra i soggetti appartenenti all'organico aziendale) aventi le seguenti caratteristiche professionali:

- **1** esperto in ambito legale;
- **1** esperto in materia di organizzazione aziendale, risk management e internal auditing;
- **1** esperto in materia di bilancio e tributaria e conoscitore dell'attività caratteristica svolta dall'AZIENDA.

In alternativa a quanto sopra, l'Organo Amministrativo dell'AZIENDA, in sede di nomina dell'OdV, potrà conferire lo svolgimento delle funzioni dell'ORGANISMO DI VIGILANZA al Collegio Sindacale.

Al fine di assicurare continuità operativa all'OdV, l'Organo Amministrativo dell'AZIENDA si impegna, qualora venisse a mancare il numero minimo di componenti richiesto (ovvero l'unico componente, nel caso in cui sia istituito un ORGANISMO DI VIGILANZA monocratico), a nominare entro 10 giorni dalla data di accadimento di tale circostanza, altro/i membro/i.

4.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV dell'AZIENDA è preposto a:

- 1.** vigilare sull'applicazione del MODELLO in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal DECRETO;
- 2.** verificare l'efficacia del MODELLO e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di riferimento e delle violazioni al CODICE ETICO;
- 3.** individuare e proporre ai vertici dell'AZIENDA aggiornamenti e modifiche al MODELLO in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali, affinché questi li sottopongano all'approvazione dell'Organo Amministrativo dell'AZIENDA.

Su di un piano più operativo sono affidati all'OdV dell'AZIENDA, i seguenti compiti:

- a) verificare periodicamente la mappa delle aree sensibili al fine di segnalare l'eventuale necessità di adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine ciascun DESTINATARIO può contribuire all'attività di vigilanza segnalando all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'AZIENDA al rischio di non conformità con quanto prescritto dal MODELLO. Tutte le comunicazioni devono essere inviate all'OdV in forma scritta (anche via e-mail) e non anonima;
- b) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree sensibili come individuate nell'ambito della Tabella di "Valutazione dei processi ai fini dell'individuazione delle attività a rischio ai sensi del d.lgs. 231/2001" (allegata a ciascuna Parte Speciale *sub* doc. 1);
- c) controllare l'implementazione di quanto previsto dai piani d'azione eventualmente predisposti dalle competenti funzioni aziendali con riferimento alle aree sensibili, elaborati anche sulla base dell'analisi dei rischi svolta in AZIENDA (aggiornata secondo quanto indicato al paragrafo 2.4. del presente documento), e verificarne l'efficacia;
- d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MODELLO, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV (v. successivo paragrafo 4.5);

- e) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente MODELLO o del CODICE ETICO portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- f) verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del MODELLO per le diverse tipologie di reato (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal DECRETO, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Al fine di rendere effettiva l'azione di controllo dell' OdV, è necessario che:

- ✓ le attività poste in essere dall'ORGANISMO DI VIGILANZA non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo dell'AZIENDA è in ogni caso chiamato a svolgere attività di verifica sull'adeguatezza del suo intervento;
- ✓ l'ORGANISMO DI VIGILANZA, nel rispetto della normativa sulla privacy, abbia libero accesso presso tutte le funzioni dell'AZIENDA - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal DECRETO e dal presente MODELLO;
- ✓ l'ORGANISMO DI VIGILANZA possa avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture dell'AZIENDA o di consulenti esterni, qualora si rendesse necessario.

4.4. REPORTING DELL'OdV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del MODELLO e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse. In particolare, l'OdV provvede a trasmettere all'Organo Amministrativo dell' AZIENDA, con cadenza semestrale, una relazione in cui vengono illustrate tutte le attività e le verifiche svolte dall'OdV, le modalità operative impiegate, nonché le eventuali criticità riscontrate.

L'OdV dovrà, in ogni caso, riferire tempestivamente all'Organo Amministrativo dell'AZIENDA in merito a qualsiasi violazione del MODELLO ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza tramite segnalazione da parte dei DESTINATARI o che abbia accertato durante lo svolgimento delle proprie attività.

L'OdV dell'AZIENDA potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo dell'AZIENDA o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del MODELLO od a situazioni specifiche.

4.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV

Segnalazioni da parte dei DESTINATARI o da parte di TERZI

Dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da TERZI ed attinente all'attuazione del MODELLO nelle aree sensibili.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del MODELLO o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con i principi e valori espressi dall'AZIENDA nel proprio CODICE ETICO;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni, nel rispetto dei principi enunciati nel CODICE ETICO, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del MODELLO;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati;
- le modalità di raccolta e conservazione delle segnalazioni pervenute saranno regolamentate dall'OdV.

L'AZIENDA si impegna a far sì che vengano garantiti i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante (fatti salvi gli obblighi di legge) e la tutela delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV dell'AZIENDA le informative concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al DECRETO;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai quadri in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal DECRETO;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del DECRETO e dei principi espressi nel CODICE ETICO;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e conclusi oltre che delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Sistema di deleghe

All'OdV, infine, deve essere comunicato il sistema di deleghe adottato dell'AZIENDA ed ogni successiva modifica allo stesso.

4.6. NOMINA, COMPENSO, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ORGANISMO DI VIGILANZA, in osservanza dell'art 6 del DECRETO, è di diretta nomina dell'Organo Amministrativo dell'AZIENDA, previo accertamento del possesso dei requisiti soggettivi previsti dal paragrafo 4.1 del presente MODELLO.

La nomina si perfeziona con la formale accettazione dell'incarico espressa dal componente dell'OdV.

Salvo che non sia diversamente stabilito all'atto della nomina, l'ORGANISMO DI VIGILANZA resta in carica sino alla scadenza dell'Organo Amministrativo dell'AZIENDA che lo ha nominato.

Nel caso in cui le funzioni dell'ORGANISMO DI VIGILANZA siano attribuite al Collegio Sindacale, detto organo opererà in veste di OdV per tutta la durata del proprio mandato.

L'Organo Amministrativo dell'AZIENDA stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante ai componenti dell'OdV (ovvero all'unico componente, nel caso in cui sia istituito un ORGANISMO DI VIGILANZA monocratico). Ai componenti dell'OdV (ovvero all'unico componente, nel caso in cui sia istituito un ORGANISMO DI VIGILANZA monocratico) compete inoltre il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

Qualora venisse a mancare anche solo uno dei requisiti soggettivi di cui al paragrafo 4.1 del MODELLO, o si accertasse che i componenti dell'OdV (ovvero l'unico componente, nel caso in cui sia istituito un ORGANISMO DI VIGILANZA monocratico) ne erano privi al momento della nomina, l'Organo Amministrativo dell'AZIENDA provvederà senza indugio a dichiarare la decadenza del componente dell'OdV e a reintegrare la composizione dell'ORGANISMO medesimo (ovvero a nominare un nuovo ORGANISMO DI VIGILANZA in composizione monocratica).

L'Organo Amministrativo dell'AZIENDA potrà inoltre revocare in ogni momento i componenti dell'ORGANISMO (ovvero l'unico componente, nel caso in cui sia istituito un ORGANISMO DI VIGILANZA monocratico) qualora ricorra un giustificato motivo. A titolo meramente esemplificativo, si considera giustificato motivo l'avvenuta violazione di uno o più adempimenti di cui al precedente paragrafo 4.3. In tal caso, l'Organo Amministrativo provvederà senza indugio a reintegrare la composizione dell'OdV (ovvero a nominare un nuovo ORGANISMO DI VIGILANZA in composizione monocratica).

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1. PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel MODELLO è condizione essenziale per assicurare l'efficacia del MODELLO stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del DECRETO prevede che i *modelli di organizzazione e gestione* debbano «[...]introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello[...].».

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MODELLO sono assunte dall'AZIENDA in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del MODELLO stesso possano determinare.

5.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dal lavoratore in violazione del presente MODELLO, del relativo CODICE ETICO, nonché di tutti i protocolli/procedure aziendali indicati nel MODELLO medesimo, sono da considerarsi *illeciti disciplinari* ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale applicato dall'AZIENDA (i.e. il Contratto Collettivo Nazionale Commercio, di seguito, il "CCNL").

Con riferimento alle sanzioni nei riguardi di detti lavoratori, queste vengono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

In particolare, in adempimento a quanto previsto dalla sezione *Provvedimenti Disciplinari* del CCNL, si prevede che l'AZIENDA reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integri gli estremi di un reato rilevante ai sensi del DECRETO, ovvero non ne determini la responsabilità diretta.

In particolare, in applicazione del CCNL, i provvedimenti sanzionatori nei confronti dei dipendenti possono essere i seguenti:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

a) Incorre nel biasimo verbale il lavoratore che commette un'infrazione di lieve entità non imputabile alla deliberata volontà di violare le prescrizioni comportamentali del MODELLO, del

relativo CODICE ETICO, nonché dei protocolli/procedure aziendali indicate nel MODELLO medesimo.

b) Incorre nel biasimo scritto il lavoratore che sia recidivo rispetto ai comportamenti sopra descritti.

c) Incorre nella multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore di retribuzione il lavoratore che sia recidivo rispetto ai comportamenti sopra descritti e abbia già ricevuto un rimprovero scritto nello stesso anno solare.

d) Incorre nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni il lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, violi le prescrizioni del MODELLO, del relativo CODICE ETICO, nonché dei protocolli/procedure aziendali indicate nel MODELLO medesimo, mettendo in pericolo l'integrità dei beni aziendali e/o esponendo l'AZIENDA ad una situazione oggettiva di rischio connesso alla commissione di uno dei reati contemplati dal DECRETO.

e) Incorre nel licenziamento disciplinare senza preavviso il lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, violi le prescrizioni del MODELLO, del relativo CODICE ETICO o dei protocolli/procedure aziendali indicate nel MODELLO medesimo, tenendo condotte dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal DECRETO e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'AZIENDA, in modo tale da determinare la concreta applicabilità a carico dell'AZIENDA delle sanzioni previste dal DECRETO.

Il provvedimento disciplinare, tra quelli sopra elencati, verrà irrogato sulla base della tipologia di mancanza, della sua gravità e dell'eventuale carattere di recidività, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa e dal CCNL vigenti.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione sono determinati tenendo conto, tra l'altro:

- della intenzionalità della condotta o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore;
- del comportamento del lavoratore nel suo complesso, anche con riguardo a precedenti disciplinari, nel rispetto delle norme applicabili;
- delle mansioni affidate al lavoratore.

Se l'autore della violazione è un dirigente, l'AZIENDA adotterà la misura ritenuta più idonea ivi compreso il licenziamento per giusta causa nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia con l'AZIENDA stessa.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dalle funzioni aziendali a ciò delegate.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'ORGANISMO DI VIGILANZA, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

5.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

In caso di violazione del MODELLO, del relativo CODICE ETICO o dei protocolli/procedure aziendali indicate nel MODELLO medesimo, da parte degli Amministratori e/o dei Sindaci (se nominati) dell'AZIENDA, l'OdV informerà tempestivamente il Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale (se nominato). Il Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale valuteranno, sulla base della tipologia di mancanza, della sua gravità e dell'eventuale carattere di recidività, se trasmettere le informazioni pervenute anche all'Assemblea dei Soci.

In caso di accertata responsabilità di uno degli Amministratori e/o dei Sindaci dell'AZIENDA per uno dei reati rilevanti ai sensi del DECRETO, l'AZIENDA adotterà i provvedimenti che verranno ritenuti opportuni, ed in particolare procederà a comminare, nei confronti del soggetto responsabile, una sanzione pecuniaria fino a 3 (tre) volte l'importo del compenso annuo percepito.

Nei casi più gravi e/o di recidiva, l'AZIENDA potrà procedere alla revoca del soggetto responsabile dalla carica ricoperta.

5.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, indipendentemente dalla forma contrattuale applicata, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MODELLO o dal relativo CODICE ETICO potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. Le competenti funzioni aziendali, in collaborazione con l'OdV, curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership* di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all'AZIENDA dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal DECRETO.

6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

6.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il MODELLO entra in vigore a decorrere dalla data della sua approvazione da parte del Organo Amministrativo dell'AZIENDA.

Ai fini dell'efficace attuazione del MODELLO, è obiettivo generale dell'AZIENDA garantire verso tutti i DESTINATARI del MODELLO medesimo una corretta 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 l'AZIENDA intende perseguirli.

A tal fine, devono essere rese disponibili:

- la Parte Generale del MODELLO ed il relativo CODICE ETICO sul sito *internet* dell'AZIENDA e sulla *intranet* aziendale;
- le Parti Speciali del MODELLO sulla *intranet* aziendale.

Inoltre, una copia elettronica del MODELLO e del relativo CODICE ETICO dovrà essere trasmessa dalle competenti funzioni aziendali tramite invio di e-mail a tutti i DESTINATARI.

Infine, copia cartacea del MODELLO e del relativo CODICE ETICO dovranno essere messe a disposizione di tutto il personale sia presso la sede dell'AZIENDA legale, sia presso ogni altra eventuale sede operativa dell'AZIENDA.

In tutti i nuovi contratti di assunzione è previsto l'inserimento di un'informativa concernente l'adozione del MODELLO e del relativo CODICE ETICO.

6.2. FORMAZIONE DEI DESTINATARI

Ai fini dell'attuazione del MODELLO, le competenti funzioni aziendali curano e gestiscono la formazione dei DESTINATARI con il supporto dell'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al DECRETO, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della tipologia di DESTINATARI cui si rivolge e del livello di rischio dell'area in cui questi operano.

La formazione sarà effettuata secondo le modalità che seguono e verrà pianificata in apposito documento approvato dalle competenti funzioni aziendali.

6.2.1. Soggetti con funzioni amministrative, di direzione, di rappresentanza, di gestione e controllo

I soggetti con funzioni amministrative, di direzione, di rappresentanza, di gestione e controllo dell'AZIENDA sono formati in maniera approfondita sugli aspetti normativi di riferimento e hanno partecipato attivamente alla stesura del presente MODELLO. Detti soggetti provvedono al proprio continuo aggiornamento, ad esempio anche tramite partecipazione a workshop sulla materia e monitoraggio dell'evoluzione normativa.

6.2.2. Dipendenti che operano in particolari aree sensibili

La formazione dei DESTINATARI che operano in particolari aree sensibili avviene attraverso seminari, nei quali vengono trattati i seguenti argomenti:

- introduzione al DECRETO ed illustrazione del CODICE ETICO aziendale;
- illustrazione della Parte Generale del MODELLO;
- illustrazione delle Parti Speciali del MODELLO, con preciso riferimento alle singole aree sensibili.

L'ultimo punto è oggetto di periodici aggiornamenti appositamente pianificati.

6.2.3. Altro personale

La formazione dei DESTINATARI non operanti nelle aree sensibili dovrà avvenire attraverso lo svolgimento di un seminario, nel quale vengono trattati i seguenti argomenti:

- introduzione al DECRETO ed illustrazione del CODICE ETICO aziendale;
- illustrazione del MODELLO implementato ed attuato nell'AZIENDA.

NOTA. Per i seminari di cui ai punti 6.2.2. e 6.2.3. è prevista la raccolta delle firme attestanti la presenza. La relativa documentazione viene archiviata a cura delle competenti funzioni aziendali e messa a disposizione dell'OdV.

6.3. INFORMATIVA AI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai TERZI in contrasto con i valori espressi nel CODICE ETICO e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal DECRETO potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Le competenti funzioni aziendali, in collaborazione con l'OdV, cureranno l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all'AZIENDA dall'applicazione da parte della Magistratura delle misure previste dal DECRETO.

Inoltre ai fini di un'adeguata attività di informativa, le competenti funzioni aziendali, in stretta cooperazione con l'ORGANISMO DI VIGILANZA, provvederanno a curare la diffusione del contenuto del MODELLO e del CODICE ETICO.