Monterosa 2000 S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

INDICE

PREMESSA 3
Definizioni 3
Principi Generali 4
Finalità del Modello 4
Struttura del Modello 4
SEZIONE PRIMA 5
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 5
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 5
1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni 5
1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente 6
1.3 Le sanzioni previste 7
1.4 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo 8
SEZIONE SECONDA 10
IL CONTENUTO DEL MODELLO DI MONTEROSA 2000 S.P.A. 10
1. ADOZIONE DEL MODELLO 10
1.1 L'attività e la struttura organizzativa di Monterosa 2000 S.p.A. 10
1.2 La Governance societaria 10
1.3 I principi ispiratori del Modello 11
1.4 La costruzione del Modello 13
2. ORGANISMO DI VIGILANZA 17
2.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza 17
2.2 L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza 17
2.3 La definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza 19
2.4 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 20
2.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza 21
3. SISTEMA DISCIPLINARE 22
3.1 Le funzioni del sistema disciplinare 22
3.2 I destinatari del sistema disciplinare 22
3.3 Le sanzioni 23
4. DIFFUSIONE DEL MODELLO e formazione del personale 28
5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 29

PREMESSA

DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati ed appendici le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- "Attività a rischio" o "Attività sensibile": operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto;
- "D.Lgs. 231/2001" o "Decreto": Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- "Destinatari": gli organi sociali, il management e i dipendenti della Società nonché ogni altro collaboratore interno od esterno alla Società che agisca in nome e per conto della stessa.
- "Dipendenti" e "Personale": tutti i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, ivi inclusi eventuali collaboratori parasubordinati;
- "Dirigenti": soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro inquadrato in tal modo in base al CCNL applicabile;
- "Modello": Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto;
- "Organi Sociali": il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società;
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- "Processi sensibili": trattasi dei processi le cui fasi, sottofasi o attività potrebbero dar luogo alla realizzazione di fattispecie di reati;
- "Reato": i reati ai quali si applica la disciplina prevista del D. Lgs. 231/2001 e successive leggi collegate;
- "Sistema Disciplinare": insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello;
- "Società" o "Monterosa": Monterosa 2000 S.p.A.;
- "Soggetti apicali": le persone di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto;
- "Soggetti Sottoposti all'Altrui Direzione": le persone di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

PRINCIPI GENERALI

Monterosa, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine e delle aspettative dei propri azionisti ha ritenuto di procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 quando siano commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

In data 25/06/2014, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Nel mese di giugno 2017, il modello è stato aggiornato alla luce delle innovazioni legislative intervenute.

La Società si impegna a modificare e/o integrare il Modello al fine di garantire che i contenuti dello stesso siano costantemente in linea con i cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Società.

FINALITÀ DEL MODELLO

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

- ribadire a tutto il personale, ai collaboratori esterni, ai consulenti e ai terzi in genere, che ogni condotta illecita, e comunque contraria a disposizione di legge, regolamenti e norme di vigilanza, è fortemente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale e anche se Monterosa non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Monterosa e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati, la consapevolezza di rispettare necessariamente le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree di attività sensibili e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento si compone di due sezioni:

- Sezione prima: descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, richiama i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
- Sezione seconda: descrive il Modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società partendo dalle modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento dello stesso.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:

- Il Codice Etico (Allegato 1)
- I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001 (Allegato 2)
- I protocolli operativi (Allegato 3)

SEZIONE PRIMA
IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata "*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*".

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell'interesse* dell'ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento esclusivo di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile alla società ogniqualvolta la stessa tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società. Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia

commesso:

- "*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi*" (cosiddetti Soggetti apicali);
- "*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*" (cosiddetti Sottoposti).

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di regole autoimposte dall'ente medesimo a prevenire le specifiche ipotesi di reato.

1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

I reati da cui può conseguire la responsabilità amministrativa per l'ente sono espressamente indicati nel D.Lgs. n. 231/2001 nonché in altri provvedimenti di legge che al D.Lgs. 231/2001 fanno rinvio. Nel corso degli anni si è assistito ad un progressivo "allargamento" dei reati e degli illeciti con riferimento ai quali si applica la normativa in esame.

Le fattispecie richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti famiglie di reati[1]:

- reati contro la Pubblica Amministrazione[2] e contro il suo patrimonio;
- reati di criminalità informatica;
- reati di criminalità organizzata;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati societari;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;

---

[1] Per il dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi per singola famiglia si rimanda all'Allegato 2 "I reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il D.Lgs. 231/2001"

[2] Si forniscono qui di seguito alcune possibili definizioni (non esaustive) di:

1. Pubblica Amministrazione

ente della Pubblica Amministrazione: qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Pubblica Amministrazione: tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici.

2. Pubblici Ufficiali

Pubblico Ufficiale: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Pubblica funzione amministrativa: funzione amministrativa:

a) disciplinata da norme di diritto pubblico (ovvero norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico) e da atti autoritativi;

b) caratterizzata da:

b. i) formazione e manifestazione della volontà della pubblica amministrazione, o

b. ii) dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Pubblici Ufficiali stranieri:

1. qualsiasi persona che esercita una funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria in un paese straniero;
2. qualsiasi persona che esercita una funzione pubblica per un paese straniero o per un ente pubblico o un'impresa pubblica di tale paese;
3. qualsiasi funzionario o agente di un'organizzazione internazionale pubblica.

3. Incaricati di Pubblico Servizio

Incaricati di Pubblico Servizio: chiunque, a qualsiasi titolo, presti un pubblico servizio.

Pubblico servizio: un'attività disciplinata da Norme di diritto pubblico, caratterizzata dalla mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi (tipici della Pubblica funzione amministrativa).

Non può mai costituire Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- abusi di mercato;
- reati in violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- reati di violazione del diritto d'autore;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati transnazionali.

1.3 Le sanzioni previste

Il Decreto prevede a carico degli enti, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, una serie articolata di sanzioni classificabili in quattro tipologie:

- Sanzioni pecuniarie: si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, il Giudice penale stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie.
- Sanzioni interdittive: possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. 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.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare[3]) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del Reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati.

- Confisca del prezzo o del profitto del reato: 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.

[3] Il D.Lgs. 9 luglio 2004 n. 197 ha inserito nel T.U.B. la nuova Sezione V-bis (Responsabilita' per illecito amministrativo dipendente da reato), che contiene un solo articolo (97-bis) che vieta l'applicazione, in via cautelare, delle sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, della sospensione/revoca delle autorizzazioni e del commissariamento giudiziale ex art 15 D.Lgs. 231/2001. Stessa soluzione viene operata dal D.Lgs. 197/2004 per il T.U.F., che viene novellato con l'aggiunta di un nuovo art 60-bis (Responsabilita' delle SIM, delle SGR e delle SICAV per illecito amministrativo dipendente da reato).

- Pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale. Può essere inflitta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

1.4 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposta la Società, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva - il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D. Lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, D. Lgs. 231/2001, richiede:

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

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un Modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che

come possibile esimente per l'ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

SEZIONE SECONDA
IL CONTENUTO DEL MODELLO DI MONTEROSA 2000 S.P.A.

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 L'attività e la struttura organizzativa di Monterosa 2000 S.p.A.

Monterosa 2000 S.p.A. è una società per azioni impegnata a realizzare iniziative e interventi che, nell'ambito della promozione dello sviluppo economico e sociale della Valsesia, potenzino e sviluppino le attività e i servizi comunque collegati od utili all'espansione del settore turistico – ricettivo.

La società è operativa dal 1996 e, a norma dell'articolo 4 dello Statuto: *"è costituita per:*

- *acquisire, in qualsiasi forma, allestire, gestire, costruire, ampliare, attrezzare e migliorare impianti di trasporto a fune;*
- *dimettere, dare in locazione o in gestione impianti, infrastrutture ed immobili strettamente connessi al funzionamento e alla fruizione degli impianti medesimi;*

Si riporta di seguito l'organigramma aziendale in vigore, illustrante gli ambiti di competenza di ciascuna Funzione o Area Operativa.

1.2 La Governance societaria

La Società ha un sistema di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale"; è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria.

La Società ha un Collegio Sindacale composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti, nominato dall'Assemblea per un periodo di tre esercizi, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo

esercizio della carica. Il Collegio Sindacale svolge sia le funzioni previste dagli artt. 2403 e seg. del C.C., sia quelle previste dall'art. 2409-bis C.C. (revisione legale dei conti).

Gli amministratori durano in carica per il periodo stabilito alla loro nomina e comunque non oltre tre esercizi e sono rieleggibili. Il Consiglio ha la facoltà di nominare direttori, procuratori e mandatari in genere, stabilendone i poteri, le mansioni e i compensi, nei limiti consentiti dalla legge. Il Consiglio può altresì delegare parte delle proprie attribuzioni solo ad uno dei suoi membri, nominandolo Amministratore Delegato, il tutto ai sensi e nei limiti previsti dall'articolo 2381 c.c e dalle vigenti norme di legge. Non è ammessa la nomina di Comitati Esecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione si raduna tutte le volte che il Presidente lo giudichi necessario ed allorchè ne sia fatta richiesta da almeno un terzo degli Amministratori in carica o dal Collegio Sindacale.

L'Assemblea Ordinaria deve essere convocata almeno una volta all'anno, entro 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale oppure entro 180 giorni, qualora lo richiedano particolari esigenze relative alla struttura e all'oggetto della società.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da chi ne fa le veci o dal Consigliere più anziano di età. Le assemblee straordinarie sono convocate ogni qualvolta il Consiglio lo ritenga opportuno e nei casi previsti dall'articolo 2365 del Codice Civile.

1.3 I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle prassi, e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in Monterosa.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali, la Società ha individuato i seguenti:

- Sistema di governance
- Sistema dei poteri e delle deleghe
- Sistema dei controlli interni
- Regolamenti interni e procedure
- Codice Etico

1.3.1 Il sistema di governance

La struttura di governance di Monterosa si compone dei seguenti organi:

- Assemblea degli Azionisti
- Collegio Sindacale
- Consiglio di Amministrazione
- Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo cui compete l'amministrazione dell'impresa, mentre la funzione di controllo dell'impresa è affidata al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001, è l'organo cui compete la verifica del corretto funzionamento e aggiornamento del Modello Organizzativo adottato dalla Società, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione dello stesso.

1.3.2 Il sistema dei poteri e delle deleghe

Il sistema dei poteri e delle deleghe di Monterosa, documentato attraverso i verbali del Consiglio di Amministrazione e le procure notarili, è improntato ai criteri fondamentali di formalizzazione e chiarezza e attribuzione di ruoli e responsabilità.

Il sistema dei poteri esistente è quindi ispirato al principio in forza del quale solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possono assumere impegni verso i terzi in nome e per conto della Società, nell'ambito di un sistema generale che attribuisce ad ogni soggetto poteri corrispondenti alla posizione gerarchica ricoperta.

Il metodo prescelto dalla Società per attribuire al proprio interno i poteri di rappresentanza è stato quello di centralizzare i poteri in capo al Consiglio di Amministrazione. Ai sensi dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di cui all'art. 2381 c.c., proprie attribuzioni solo ad uno dei suoi membri, compreso il Presidente. Gli amministratori delegati hanno i poteri di rappresentanza correlata ai poteri gestori di cui sono investiti e la esercitano nei modi e nei limiti stabiliti nelle rispettive deleghe. I soggetti delegati curano che l'assetto organizzativo amministrativo e contabile sia adeguato alla natura ed alle dimensioni della Società e riferiscono periodicamente al Consiglio di Amministrazione sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggiore rilievo, per le loro dimensioni e caratteristiche, effettuate dalla Società.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza legale della Società sia di fronte ai terzi che in giudizio. La firma sociale spetta individualmente al Presidente e, con Deliberazione del Consiglio, può essere conferita per determinati atti ad altri membri del Consiglio stesso. Il Consiglio di Amministrazione ha conferito in data 24/11/2005 la procura speciale ad un Dirigente affinché, con la qualifica di Direttore Amministrativo e Mandatario Generale della Società, compia ogni atto di ordinaria amministrazione riguardante i settori gestionale, amministrativo, contabile, economico e patrimoniale della Società.

1.3.3 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno di Monterosa è costituito dall'insieme di regole, strutture organizzative, prassi, policy, che garantiscono il funzionamento della Società. Tale sistema coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attutendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente prevede sostanzialmente controlli di linea diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni, effettuati dai responsabili ed incorporati nelle procedure aziendali.

Ai documenti di governance tempo per tempo adottati dalla Società e che sovraintendono al funzionamento della medesima (Statuto, Codice Etico, Modello Organizzativo), si affiancano norme più strettamente operative che regolamentano i singoli processi aziendali, ovvero l'insieme delle attività interrelate svolte all'interno della società e mettono in evidenza i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti e i relativi controlli.

Più nello specifico le regole aziendali disegnano soluzioni organizzative che:

- assicurano una sufficiente separatezza tra i responsabili operativi e quelli di controllo ed evitano situazioni di conflitto di interesse nell'assegnazione delle competenze;
- sono in grado di identificare, misurare e monitorare adeguatamente i principali rischi assunti nei diversi segmenti operativi;

- consentono la registrazione di ogni fatto di gestione e, in particolare, di ogni operazione con adeguato grado di dettaglio, assicurandone la corretta attribuzione sotto il profilo temporale;
- assicurano sistemi informativi affidabili e idonee procedure di reporting ai diversi livelli direzionali ai quali sono attribuite funzioni di controllo;
- garantiscono che le anomalie riscontrate dalle unità operative o da altri addetti ai controlli siano tempestivamente portate a conoscenza di livelli appropriati dell'azienda e gestite con immediatezza.

1.3.4 Il Codice Etico

Il sistema di controllo interno di Monterosa trova un suo fondamento principale nel Codice Etico. Nell'ottica di implementare e radicare la cultura della responsabilità sociale d'impresa, la Società ha provveduto ad adottare un Codice Etico al fine di orientare il business all'etica d'impresa. Infatti, pur richiamando i comportamenti idonei a prevenire i reati di cui al D.Lgs 231/01, tale documento ha una notevole rilevanza ai fini del Modello Organizzativo costituendo un valido strumento di prevenzione dei reati ricompresi nel decreto e un elemento completare allo stesso.
Il Codice Etico della Società è allegato al presente Modello Organizzativo (Allegato n. 1).

1.4 La costruzione del Modello

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di *governance* e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 1.3, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni rilevate dalla giurisprudenza, dai pronunciamenti anche provvisori delle Autorità Giudiziarie, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria e dalla prassi delle società italiane in ordine ai modelli.
Il processo di costruzione del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.
Il punto di partenza è stato l'individuazione della **Matrice delle attività di rischio** ovvero delle attività svolte dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti (cfr. infra paragrafo 1.4.1), secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto.
Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati, e all'adozione di specifici **protocolli operativi**, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 1.4.2), secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del D.Lgs. 231/01.
In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza** (così come riportato nel successivo capitolo 2), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia; si è altresì delineato un **apparato sanzionatorio** (riportato nel successivo capitolo 3) avverso a tutte le violazioni al Modello, nonché le modalità di **diffusione** del Modello e di **aggiornamento** del Modello stesso.

1.4.1 La Matrice delle Attività di Rischio

La mappatura delle attività a rischio ha inteso rilevare, attraverso interviste mirate ai referenti coinvolti nelle attività operative, i processi, sottoprocessi e le attività aziendali sensibili, ovvero nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti rilevanti, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. 2, lett. a) del Decreto. Nel corso delle

interviste si è richiesto agli intervistati di esplicitare le modalità operative consuetudinarie che, sebbene non formalizzate in apposite regole scritte, fossero dai medesimi Referenti percepite come valido presidio avverso la perpetrazione di illeciti.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in un documento denominato "**Matrice delle attività di rischio 231**", che fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

In ragione dell'attività attualmente svolta, dei specifici ambiti operativi e delle strutture operative di Monterosa, si è ritenuto opportuno focalizzare l'attenzione sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001);
- i reati informatici (art. 24-*bis*);
- induzione a non rendere dichiarazioni all'Autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001*)***;**
- i reati societari (art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001);
- i reati contro la libertà individuale (art. 25-*quinquies* del D.Lgs. 231/2001);
- gli illeciti relativi ai 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* del D.Lgs. 231/2001);
- i reati in materia di riciclaggio (art. 25-*octies* del D.Lgs 231/2001) e terrorismo (art. 25-*quater* del D.Lgs. 231/2001) ed i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del D.Lgs. 231/2001) – anche potenzialmente transnazionali;
- i reati connessi alla falsificazione di valori e segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del D.Lgs. 231/2001);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* del D.Lgs. 231/2001);
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001).

In merito agli altri reati (e, tipicamente, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, i reati in materia di violazione del diritto d'autore, i reati contro l'industria e il commercio), la Società ritiene che le proprie attività non presentino profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partner al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza, moralità e rispetto delle leggi.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01 si riportano le **aree di attività aziendali individuate come a rischio**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto. In particolare sono state identificate le seguenti aree di rischio:

- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Gestione dei rapporti commerciali
- Approvvigionamento di beni e servizi
- Gestione della Contabilità generale e del bilancio

- Gestione dei rapporti con i soci e gli organi sociali
- Gestione del personale
- Gestione flussi finanziari
- Gestione della sicurezza
- Gestione dei sistemi informativi
- Gestione dei rischi ambientali
- Gestione dei contenziosi e degli accordi transattivi

1.4.2 I Protocolli di decisione e il Codice Etico

A seguito della identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha elaborato **specifici protocolli operativi**, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) D.Lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato. Tali protocolli costituiscono parte integrante del presente documento (Allegato 3).

In particolare, per ciascuna area di rischio, è stato creato un protocollo operativo, ispirato alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

I principi di controllo riportati nei protocolli fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi chiari e definiti sulla base del sistema dei poteri adottato dalla Società;
- controlli specifici di quadratura, verifiche di conformità, adeguatezza;
- documentabilità e verificabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per prevenire i comportamenti illeciti.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata ad individuare e regolare i processi di gestione e di controllo delle risorse finanziarie nelle attività ritenute a rischio della realizzazione degli illeciti rilevanti ai sensi del decreto.

I protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il **Codice Etico** (riportato in Allegato 1), a cui la Società intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal D. Lgs. 231/2001.

I principi etici sono il fondamento della cultura aziendale e rappresentano gli standard di comportamento quotidiano all'interno e all'esterno di Monterosa.

In particolare, Monterosa si impegna a:

- operare nel rispetto della legge e della normativa vigente;
- improntare su principi di eticità, trasparenza, correttezza, legittimità ed integrità i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere nei rapporti con soci, creditori e fornitori e terzi in genere un comportamento collaborativo caratterizzato da lealtà e disponibilità e volto ad evitare conflitti di interesse.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico, anche se gli scopi che i

documenti intendono perseguire sono differenti. Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto definisce i principi di condotta degli affari ovvero di "deontologia aziendale" sui quali si intende richiamare l'attenzione di tutti che, in azienda, cooperano alla realizzazione e al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D. Lgs. 231/2001, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio di Monterosa possano configurare, in base alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, una responsabilità amministrativa della Società).

2. ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") interno all'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica dell'**autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:

- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare, anche mediante l'inserimento dell'OdV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria, che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- i suoi componenti non sono direttamente coinvolti in attività gestionali che risultano oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
- è dotato di autonomia finanziaria.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle linee guida dell'associazione di categoria nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la possibile composizione dell'OdV, la recente legislatura, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative regole di corporate governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono prescegliersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

2.2 L'identificazione dell'Organismo di Vigilanza

La concreta costituzione dell'Organismo di Vigilanza, rimessa all'iniziativa organizzativa dell'Ente, in funzione del quadro delineato dal Decreto e avuto specifico riguardo alla struttura, all'operatività ed alle peculiarità della Società, è competenza del Consiglio di Amministrazione il quale ritiene che la soluzione che meglio si adatta a Monterosa, rispettando i requisiti previsti dal Decreto, sia quella di conferire le attribuzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ad un **organismo collegiale** composto da 3 membri esperti, individuati in professionisti

esperti in materie connesse alla disciplina prevista D.Lgs. 231/01, che assicurino la necessaria competenza e al tempo stesso rafforzino il carattere di autonomia e di indipendenza propri di tale ufficio.

Monterosa 2000 S.p.A. ha identificato l'OdV nel proprio Collegio Sindacale. La carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza spetta al Presidente del Collegio Sindacale. L'Organismo è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per un periodo di tre anni con possibilità di essere rieletto per non più di due mandati. L'OdV dura in carica quanto il Consiglio di Amministrazione e, se cessato, svolge le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo OdV.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e permanenza verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione.

In primis, l'Organismo di Vigilanza, ai fini della valutazione del **requisito di indipendenza**, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovrà:

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società,
- svolgere funzioni operative all'interno della Società,
- far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o di uno degli azionisti di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- risultare titolare, direttamente o indirettamente, di azioni, opzioni, quote, obbligazioni o altri strumenti di debito della Società e/o di altre società controllate/ partecipate, né aderire a patti parasociali aventi ad oggetto o per effetto l'esercizio del controllo di fatto e di diritto su Monterosa.

Inoltre l'OdV deve essere in possesso dei **requisiti di professionalità e di onorabilità** di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a una comprovata grave negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, nonché – più in generale – nello svolgimento del proprio incarico, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare in qualsiasi momento, per giusta causa, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- perdita dei requisiti di eleggibilità ovvero mancanza originaria degli stessi;
- perdita dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite il c.d. patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del suddetto Decreto.

L'OdV si è dotato di apposito regolamento che, oltre a prevedere ruoli, compiti, poteri e doveri dell'Organismo, definisce, tra l'altro, specifiche regole in merito al suo funzionamento.

2.3 La definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

a) **vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute** da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:
   - verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali;
   - attivare le procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo;
   - effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano annuale, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio;
   - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello;
   - promuovere incontri annuali con il Collegio Sindacale;
   - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
   - disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
   - raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
   - valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
   - segnalare tempestivamente le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
   - verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente ed adeguatamente sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato da Monterosa.

b) **Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto ovvero alle sopravvenute significative variazioni organizzative. In particolare dovrà:
   - monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
   - predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
   - vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle strutture competenti;
   - segnalare tempestivamente, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni delle

prescrizioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;

- presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è, infatti, di competenza dell'organo dirigente, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. A), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere liberamente a tutte le fonti di informazione e prendere visione di documenti e consultare dati che ritiene rilevanti.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentire all'OdV di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Per tutti gli altri aspetti l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvede ad autoregolamentarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento.

2.4 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi dal Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle regole societarie. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza attraverso:

a) **Flussi informativi periodici**: informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli di decisione e trasmesse all'OdV dalle strutture aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'OdV medesimo. Le strutture coinvolte garantiranno la documentabilità dei processi seguiti, comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.
b) **Segnalazioni occasionali**: informazioni di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti da tutti i Destinatari del presente Modello, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché inerenti alla commissione di reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

In particolare, il Vertice Aziendale deve tempestivamente riferire all'OdV ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello e precisamente:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti per i quali è applicabile il D. Lgs. n. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti (ove presenti) od organi societari, o comunque la responsabilità della Società stessa;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, o agli eventuali contratti con la Pubblica Amministrazione, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- le notizie relative alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni dovranno essere fatte in forma scritta, preferibilmente attraverso l'indirizzo e-mail odv@freerideparadise.it. Le segnalazioni potranno essere fatte anche in forma anonima e trasmesse all'indirizzo di posta Monterosa 2000 S.p.A – Organismo di Vigilanza, Frazione Bonda 19, 13021 Alagna (VC).

L'OdV valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare interno, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto l'eventuale decisione e dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritiene necessarie.

L'OdV agisce garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, *report*, previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV, in apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni; l'OdV avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.

2.5 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della società.

Segnatamente, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, con periodicità annuale:

- lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno e agli interventi opportuni per l'implementazione del Modello, mediante una relazione scritta;
- il piano delle verifiche predisposto per l'esercizio successivo.

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'OdV riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione o al Presidente, affinché provveda senza indugio a convocare il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà, a sua volta, fare richiesta – qualora lo reputi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità – di essere sentito da tale organo per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte dello stesso.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

3. SISTEMA DISCIPLINARE

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è necessario che il Modello individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

3.1 Le funzioni del sistema disciplinare

La Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di Monterosa ad operare nel rispetto del Modello, ha pertanto istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello e dei suoi allegati.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà quindi luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, dei contratti con le terze parti, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

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

3.2 I destinatari del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare di Monterosa si rivolge a tutti i Destinatari del Modello, e precisamente:

- al personale dipendente;
- ai dirigenti;
- agli amministratori e ai sindaci.

3.3 LE SANZIONI

Il sistema disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite saranno applicate, ai sensi della normativa richiamata, tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Le sanzioni saranno comminate indipendentemente dall'avvio e/o svolgimento e definizione dell'eventuale azione penale, in quanto i principi e le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Monterosa in piena autonomia ed indipendentemente dai possibili reati (o illeciti amministrativi) che eventuali condotte possano determinare e che l'autorità giudiziaria ha il compito di accertare. Pertanto, qualora l'OdV rilevi nel corso delle sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello e dei suoi allegati, lo stesso dovrà dare impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico del dipendente.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanzioni tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono di seguito elencati in via esemplificativa:

- violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad esempio, omissione di comunicazioni o false comunicazioni all'OdV, ostacolo all'attività dell'OdV, omissione di controlli, ecc.) o adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- violazione delle prescrizioni e dei principi contenuti nel Codice Etico;
- comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più reati, o comunque idonei a esporre la Società all'applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/2001;
- omessa vigilanza da parte dei Soggetti apicali sulle condotte poste in essere dai Sottoposti, in violazione del Modello e/o del Codice Etico).

3.3.1 Misure nei confronti del personale dipendente (non dirigente)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza – nel pieno rispetto comunque di quanto contemplato a riguardo nei contratti di lavoro, a tutela dei diritti del lavoratore – da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

a) Rimprovero verbale

Si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è punibile con il rimprovero verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato.

b) Richiamo scritto

Si applica in caso di ripetute mancanze punibili con il rimprovero verbale o per inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave. A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con il rimprovero scritto il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure, oppure che violi colposamente le norme procedurali previste dal Modello o commetta per negligenza errori procedurali aventi rilevanza esterna, o che ritardi la comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni

Viene adottato in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in

presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello e/o del Codice Etico;

- gravi violazioni procedurali del Modello e/o del Codice Etico tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi;
- ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

d) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

- reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e/o del Codice Etico e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto;
- omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
- reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti.

e) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (o per la dolosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari, o per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso. Il licenziamento disciplinare per giusta causa è da intendersi espressamente come necessario in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese ed in ogni caso in presenza di violazioni ai principi etici di comportamento poste in essere con dolo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione; fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti; mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Nell'applicare le presenti norme disciplinari, la Società rispetterà tutti gli adempimenti di legge e di contratto

relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, ed in particolare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori.

3.3.2 Misure nei confronti del personale dirigente

Costituisce illecito disciplinare la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Codice Etico e dal Modello, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito e al grado di autonomia riconosciuto.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni:

- inadempimento colposo di una certa rilevanza (anche se dipendente da recidiva) ovvero condotta colposa inadempiente ai principi e alle regole di comportamento previsti dal presente Modello.

d) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o negligenze rispetto alle prescrizioni degli stessi;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altro personale dipendente;
- violazione delle prescrizioni del Modello e/o dal Codice Etico con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto di una gravità tale da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'azienda, intendendosi in tal modo un

inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

e) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

3.3.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di accertata violazione da parte degli Amministratori, le misure applicabili sono individuate nelle seguenti:

- censura/richiamo formale;
- revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui inadempimento risulti, direttamente o indirettamente, connesso alla violazione in concreto accertata;
- revoca della carica.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della Società spetta a:

- per la "censura", la "misura pecuniaria" e la "revoca delle deleghe" all'Organo Amministrativo, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del Consigliere incolpato, a carico del quale sia stata accertata la violazione; a tale fine l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di censura;
- per la "revoca" all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organo Amministrativo, l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea Ordinaria, nei termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere, a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati.

In entrambi i casi, qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell'addebito, l'Organo competente provvederà ad assegnare all'Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata. La misura della "revoca dalla carica" sarà comunque applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ.

In caso di accertata violazione da parte dei Sindaci, l'OdV informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione il quali provvederà ad applicare le seguenti possibili misure, a seconda della gravità della violazione accertata:

- la sospensione della carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 2400 c.c. che deve essere successivamente approvato con Decreto dal Tribunale, sentito il sindaco stesso.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'adeguata diffusione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

A tale proposito Monterosa ha definito un piano di comunicazione, informazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare il Modello ed il Codice Etico a tutti i Destinatari.

Il piano sarà gestito dalle competenti strutture aziendali preposte, coordinandosi con l'OdV.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale da parte del Presidente ai membri degli organi sociali e a tutti i Destinatari, circa l'adozione del presente Modello e del Codice Etico;
- la diffusione del Modello e del Codice Etico sul portale della Società, in una specifica area dedicata.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che:

- siano fornite a collaboratori, consulenti, fornitori e *partners* commerciali, da parte dei procuratori aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da Monterosa - sulla base del presente Modello e del Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza di Monterosa che il loro comportamento sia conforme alla Legge, con particolare riferimento ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

Per quanto infine concerne la **formazione**, per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, è prevista un'attività formativa specifica rivolta al personale della Società.

L'attività di formazione è prevista con cadenza annuale, ed il contenuto di tali sessioni formative è finalizzato a richiamare la corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. I contenuti formativi sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa, richiamando le corrette procedure da adottare nello svolgimento delle proprie mansioni nel rispetto del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei protocolli di decisione, e le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e sarà formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza ovvero meccanismi alternativi. La Società dovrà comunicare all'OdV i nominativi del partecipanti ai suddetti corsi.

Ai nuovi assunti dovrà essere consegnato un set informativo, contenente (oltre al materiale previsto per l'inserimento aziendale), il testo del Decreto Legislativo 231/2001, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001" comprensivo di Codice Etico e protocolli di decisione, ed erogata la formazione al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

L'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di una efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega al Presidente e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Poiché le dinamiche che connotano lo svolgimento dell'attività aziendale possono richiedere l'adeguamento parziale od integrale dei protocolli esistenti, così come l'adozione di nuovi protocolli in relazione alle mutate esigenze organizzative od operative, è previsto il potere in capo al Presidente di procedere con ordine di servizio all'adozione delle nuove regole, da sottoporsi poi al Consiglio per definitiva ratifica.