

DOCUMENTO INFORMATIVO

del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
di SAIAGRICOLA S.P.A. ai sensi del D.Lgs. 231/01

edizione del 14 maggio 2009

 INDICE

1	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	2
1.1.	Il Decreto Legislativo 231/2001	2
1.2.	Le fattispecie di reato previste nel Decreto Legislativo 231/2001	2
1.3.	L'esenzione dalla responsabilità	4
2	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	5
2.1	Adozione del Modello	5
2.2	Funzione e scopo del Modello	5
2.3.	La costruzione del Modello e la sua struttura	5
2.4.	Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi strumentali	6
2.5.	I principi ispiratori del Modello	6
2.6.	Definizione dei principi etici	6
3	LE ATTIVITÀ MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D. LGS. 231/2001	7
3.1.	Le Attività Sensibili di Saiagricola	7
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SAIAGRICOLA	8
4.1.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	8
4.2.	Nomina	8
4.3.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	9
4.4.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale	9
4.5.	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	9
4.6.	Verifica sull'adequazione del Modello	10
5	DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE	11
5.1.	Principi Generali	11
5.2.	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	11
5.3.	Ambito di applicazione	11
5.4.	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	11
5.5.	Sanzioni per i Dirigenti	12
5.6.	Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale	13
5.7.	Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Fornitori	13
5.8.	Misure nei confronti del personale che esercita le attività esternalizzate	13
6	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	14
6.1.	Formazione ed informazione dei Dipendenti	14
6.2.	La comunicazione iniziale	14
6.3.	La formazione	14
6.4.	Informativa a Collaboratori e Fornitori	14

1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 300/2000 - al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali - ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità con quanto previsto in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità – denominata “amministrativa” ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale – a carico degli enti, persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. L'ente può essere ritenuto responsabile qualora uno dei reati specificamente previsti dal Decreto sia commesso:

- da una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (c.d. soggetti apicali) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui la precedente punto.

Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte di persone fisiche – autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – che “impersonano” la società o che operano comunque nell'interesse di quest'ultima.

La responsabilità dell'ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2. Le fattispecie di reato previste nel Decreto Legislativo 231/2001

Le fattispecie di reato che – in base al Decreto Legislativo 231/01 e successive integrazioni – sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore ed in particolare:

Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 *bis*, cod. pen.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 *ter*, cod. pen.);
- Concussione (art. 317, cod. pen.);
- Truffa (art. 640, co. 2, n. 1, cod. pen.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis*, cod. pen.);
- Frode informatica (art. 640 *ter*, cod. pen.);
- Corruzione per un atto di ufficio (art. 318, cod. pen.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, cod. pen.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter*, cod. pen.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, cod. pen.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322, cod. pen.).

Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo

- Delitti di cui all'articolo 25 *bis*, D.lgs. 231/2001.

Reati societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621, cod. civ.);
- False comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622, cod. civ.);
- Impedito controllo (art. 2625, cod. civ.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, cod. civ.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, cod. civ.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, cod. civ.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, cod. civ.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 *bis*, cod. civ.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632, cod. civ.);

- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633, cod. civ.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, cod. civ.);
- Aggiotaggio (art. 2637, cod. civ.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, cod. civ.);
- Falso in prospetto (art. 173 *bis*, TUF).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico:

- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis*, cod. pen.);
- Assistenza agli associati (art. 270 *ter*, cod. pen.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater*, cod. pen.).

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

- Reati di cui all'articolo 25 *quater*, D.Lgs. 231/2001.

Reati contro la personalità individuale:

- Reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25 *quinquies*, D.Lgs. 231/2001.

Reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione di mercato:

- Abuso di informazioni privilegiate di cui agli artt. 184 e 187 *bis*, TUF;
- Manipolazione del mercato di cui agli artt. 185 e 187 *ter*, TUF.

Reati di crimine organizzato transnazionale

- Associazione per delinquere (art. 416, cod. pen.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis*, cod. pen.);
- Riciclaggio (art. 648 *bis*, cod. pen.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter*, cod. pen.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis*, cod. pen.);
- Favoreggiamento personale (art. 378, cod. pen.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater*, D.P.R. n. 43/1973);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D. P. R. n. 309/1990);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, D. lgs. n. 286/1998).

Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Omicidio colposo (art. 589, cod. pen.);
- Lesioni personali colpose commesse in violazione di norme antinfortunistiche e a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, comma 3, cod. pen.).

Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

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

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis cod. pen.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter cod. pen.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater cod. pen.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies cod. pen.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater cod. pen.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies cod. pen.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis cod. pen.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter cod. pen.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater cod. pen.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies cod. pen.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies cod. pen.).

A ciò si aggiunga che il Consiglio dell'Unione Europea, con le due decisioni quadro di seguito indicate, ha previsto che gli stati membri adottino – entro, rispettivamente, il 27 gennaio 2005 ed il 22 luglio 2005 – le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale:

- i comportamenti contrari alla tutela dell'ambiente (Consiglio UE, Decisione quadro del 27 gennaio 2003, 2003/80/GAI, relativa alla protezione dell'ambiente attraverso il diritto penale), nonché
- i fenomeni di corruzione nel settore privato (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato).

Tali decisioni dispongono, altresì, che ciascuno Stato membro adotti i provvedimenti necessari affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili, nelle circostanze e alle condizioni ivi indicate, per gli illeciti di cui alle disposizioni penali che saranno introdotte.

1.3. L'esenzione dalla responsabilità

Il D.lgs. 231/2001 statuisce che la società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la società provi di aver adottato ed efficacemente attuato *“modelli di organizzazione e gestione”* idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6, D.lgs. 231/2001).

L'adozione di un *“Modello di organizzazione, gestione e controllo”* specificamente calibrato sui rischi-reato cui è esposta concretamente la società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per l'Ente, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

La Legge prevede, inoltre, che i Modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Adozione del Modello

Saiagricola ha avviato, successivamente all'emanazione del D.Lgs. n. 231/2001, un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto Legislativo 231/01.

Il Consiglio di Amministrazione di Saiagricola, nella riunione del 9 novembre 2007, ha istituito l'Organismo di Vigilanza ed ha approvato il "Modello di organizzazione, gestione e controllo".

2.2 Funzione e scopo del Modello

Saiagricola è sensibile alle aspettative dei propri azionisti in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Collaboratori, e Fornitori.

Pertanto l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a Saiagricola di beneficiare dell'esimente prevista dal D. lgs. 231/2001, ma migliora la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato a sviluppare nei Dipendenti, nei membri degli Organi Sociali, nei Collaboratori e nei Fornitori che operano nell'ambito delle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per Saiagricola.

2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche e preparatorie suddivise in differenti fasi.

Una volta effettuata l'indagine e individuate le Attività Sensibili, si è proceduto a verificare le modalità di gestione delle medesime.

L'esame dei protocolli in essere e la definizione di eventuali implementazioni ha permesso di verificare se nell'ambito delle Attività Sensibili individuate esiste:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
 - chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
 - presenza di regole etico-comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio aziendale;
 - un'adeguata "proceduralizzazione" dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di Attività Sensibili, al fine di: *i)* definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime; *ii)* garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nelle stesse (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); *iii)* garantire, ove necessario "l'oggettivazione" dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
 - documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- un meccanismo di sicurezza che garantisca un'adeguata protezione degli accessi fisico-logici ai dati ed ai beni aziendali.

Ai fini dell'implementazione del Modello si è proceduto a:

- identificare l'Organismo di Vigilanza ed attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace corretto funzionamento del Modello;
- definire i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definire le attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definire ed applicare le disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.4. Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi strumentali

Nella definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di illecito rilevate nell'attività di mappatura, Saiagricola ha individuato alcuni processi strumentali nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/01.

2.5. I principi ispiratori del Modello

Le fonti del presente Modello sono:

1. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Capogruppo Fondiaria-Sai;
2. Il Codice Etico di Gruppo;
3. La legge e le fonti regolamentari di settore.

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare descritta in precedenza, si affianca al sistema di controlli in essere in Saiagricola.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, Saiagricola ha individuato:

- 1) principi di cui allo Statuto sociale approvato dal Consiglio di Amministrazione di Saiagricola con delibera delle comunicazioni e circolari aziendali;
- 2) il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro);
- 3) in generale la normativa italiana e straniera applicabile.

2.6. Definizione dei principi etici

Saiagricola ha definito i principi etici a cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01 ed ha adottato il Codice Etico di Gruppo.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare su principi di correttezza e di trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere, nei rapporti con i clienti e, in generale, con le controparti, un comportamento caratterizzato da correttezza, lealtà e volto ad evitare conflitti di interesse.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico di Gruppo, anche se il Modello, dando attuazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, ha portata e finalità diverse rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che Saiagricola riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D.Lgs. 231/01, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di illeciti.

3 LE ATTIVITÀ MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D. LGS. 231/2001

3.1. Le Attività Sensibili di Saiagricola

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e delle operatività aziendali, Saiagricola e' giunta all'individuazione delle aree a rischio (mappatura dei rischi) rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Dall'analisi svolta i reati che potrebbero verificarsi nell'ambito delle attività sensibili individuate sono i seguenti:

- reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati contro la personalità individuale;
- reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

a) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

- Gestione dei rapporti con Consorzi di tutela e la Camera di Commercio;
- Gestione dei contributi o sostegni comunitari;
- Gestione degli adempimenti in materia di ispezioni da parte di soggetti pubblici;
- Gestione dell'attività faunistico-venatoria;
- Gestione del personale;
- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
- Gestione dei rapporti con gli Enti locali per il rilascio di provvedimenti abilitativi;
- Rapporti contrattuali stipulati direttamente con la pubblica amministrazione o con altro ente pubblico.

b) Reati Societari

- Contabilità generale e formazione del bilancio;
- Rapporti con Revisori, Sindaci e Soci;
- Comunicazioni Esterne;
- Operazioni sul capitale;
- Rapporti con gli azionisti.

c) Reati contro la personalità individuale

- Gestione di personale stagionale.

d) Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio, delle quali, in relazione all'evoluzione legislativa o dell'attività dell'Ente, sarà valutata l'inclusione nel novero delle attività sensibili.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SAIAGRICOLA

4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Sulla base del testo formale del D. Lgs. n. 231/2001, la prassi confermata anche dalle Linee Guida adottate dalle principali associazioni di categoria (come approvate dal Ministero della Giustizia), in materia suggerisce che si tratti di un organismo o una funzione già esistente "dell'ente", caratterizzati da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'Organismo di Vigilanza riferisca della propria attività esclusivamente al Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato.

A tal proposito, sempre le Linee Guida adottate dalle principali associazioni di categoria, proprio per dare attuazione ai compiti affidatigli in una cornice di terzietà, statuiscono che l'Organismo di Vigilanza è titolare di poteri specifici di iniziativa e di controllo, che può esercitare nei confronti di tutti i settori dell'Ente, compreso l'organo decisionale e i suoi componenti, nonché nei confronti degli stessi collaboratori esterni e dei consulenti dello stesso.

Si tratta del potere di effettuare verifiche, di richiedere informazioni, di svolgere indagini, di effettuare ispezioni, di accedere sia a locali, sia a dati, archivi, documentazioni, coordinandosi, in quest'ottica, anche con gli eventuali servizi di sicurezza dell'ente, dei quali può, se del caso, avvalersi.

Il requisito di professionalità presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza debbano avere specifiche competenze in materia giuridica, economica e finanziaria relativa ad emittenti quotati in mercati regolamentati, nonché precipue competenze di attività consulenziale nelle materie sopraelencate, al fine di garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

L'Organismo di Vigilanza deve provvedere, altresì, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi di controllo societario devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere custodite dall'Organismo stesso.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di Saiagricola e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, si è ritenuto opportuno optare per un organismo a composizione collegiale.

4.2. Nomina

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, secondo una prassi ormai consolidata nella redazione dei Modelli *de qua*, devono essere in possesso di particolari requisiti soggettivi in funzione dello specifico onere loro affidato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza di Saiagricola devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o di decadenza:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado incluso con componenti dell'Organo decisionale dell'Ente, del Collegio Sindacale, della Società di Revisione né con i revisori incaricati dalla Società di Revisione, né tra di loro;
- non devono essere componenti (salvo di minoranza) dell'organo decisionale dell'Ente o del Collegio Sindacale o della Società di Revisione né revisori incaricati da questa;
- non devono vantare rapporti lavorativi, negli ultimi tre anni, con entità con le quali o nei confronti delle quali possono essere compiuti i reati e gli illeciti considerati dal Decreto 231;
- non devono essere portatori, facendone apposita dichiarazione all'atto della nomina, di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'ente, tali da pregiudicare la loro indipendenza né di coincidenze di interesse con l'ente medesimo esorbitanti da quella ordinaria che trova fondamento nel rapporto di dipendenza e nella relativa fidelizzazione o nel rapporto di prestazione d'opera intellettuale;

- non devono avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non devono essere stati condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

Nelle altre ipotesi l'eventuale revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza si impegnano a comunicare immediatamente alla Società qualsiasi evento che comporti la perdita, anche solo temporanea, dei sopra descritti requisiti di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

4.3. Funzioni e poteri dell' Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di Saiagricola è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del Modello da parte dei destinatari;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello.

4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale

E' assegnata all'Organismo di Vigilanza una linea di reporting, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato.

E', inoltre, previsto uno scambio di informazioni, su richiesta di qualunque delle parti, con il Collegio Sindacale, nonché con la Società di Revisione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato con congruo anticipo e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso.

Con cadenza almeno annuale, inoltre, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto in merito all'attività svolta e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Il *reporting* ha per oggetto:

1. l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Ente, sia in termini di efficacia del Modello;
3. le proposte di miglioramento.

Gli incontri tenuti dall'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo stesso.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si consulta con le funzioni competenti presenti nel Gruppo Fondiaria-SAI e con l'Organismo di Vigilanza di Fondiaria-Sai.

4.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole sospetto, dei reati o, comunque, a comportamenti in generale non conformi alle regole dettate dal Modello;
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta tramite l'invio di lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso la sede legale della Società che è tenuto a garantire l'anonimato del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al punto precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza a cura dell'ente aziendale interessato le informative concernenti:

- i 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 D.Lgs. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti 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;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza sull'effettività del Modello, l'Organismo di Vigilanza periodicamente effettua verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Saiagricola in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza dalle strutture aziendali dallo stesso individuate, nonché delle attività di sensibilizzazione dei Dipendenti e degli Organi Sociali, rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

Per lo svolgimento della propria attività l'Organismo di Vigilanza si avvale, di norma, delle strutture della funzione di Audit di Gruppo e del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

L'attività svolta è sintetizzata nel *report* annuale in cui vengono evidenziati anche eventuali criticità riscontrate e miglioramenti da attuare, presentato al Consiglio di Amministrazione.

5 DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

5.1. Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto 231 è prevista la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni del Modello.

La mancata osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, ledendo il rapporto tra l'Ente e i "portatori di interessi" comporta quale conseguenza, l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

L'Organismo di Vigilanza sarà tenuto a relazionarsi ed a coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Fondiaria-Sai.

5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

La tipologia e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- Valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo o della colpa;
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- Eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell'Ente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c) del D.lgs. 231/2001, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

5.3. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di Saiagricola, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, la gravità degli illeciti disciplinari sarà valutata dalla funzione del personale di volta in volta, sulla base dei principi contenuti nel precedente paragrafo.

5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Codice disciplinare aziendale e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste da CCNL vigente.

Ciò posto, le sanzioni individuate sono le seguenti:

a) Rimprovero verbale

riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni o altro mezzo idoneo in uso presso Saiagricola.

b) Rimprovero scritto

Riguarda la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

c) Sospensione dal Servizio e dal Trattamento Economico

Riguarda la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di Saiagricola. La sospensione dal servizio e dal trattamento economico non può, comunque, essere disposta per un periodo superiore a 10 giorni.

d) Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al Modello

Concerne l'adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per Saiagricola.

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

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la società.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente presso Saiagricola.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti alla funzione del personale.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile della funzione del personale.

5.5. Sanzioni per i Dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del presente Modello da parte dei Dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare l'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) Lettera di richiamo

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.

b) Risoluzione del rapporto

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello.

5.6. Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale

Ai fini del Decreto 231, nell'attuale organizzazione dell'Ente sono considerati Vertici Aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio Sindacale ed i Dirigenti direttamente dipendenti dall'Amministratore Delegato.

In caso di violazione delle disposizioni da parte dei Vertici Aziendali, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e nei casi più gravi potranno procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico attribuito al soggetto apicale nonché, per i dirigenti, all'applicazione delle sanzioni di cui al paragrafo 5.5.

5.7. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Fornitori

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni e Fornitori dell'Ente valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni e dai Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale (rispettando le clausole inserite *ad hoc* nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato Decreto.

5.8. Misure nei confronti del personale che esercita le attività esternalizzate

Le violazioni del Modello da parte del personale delle società che esercitano le attività esternalizzate da Saiagricola, saranno segnalate dall'Organismo di Vigilanza di quest'ultima alla funzione competente della società di appartenenza per l'applicazione delle opportune sanzioni, nei modi e nei termini previsti dal prestatore di servizi.

Tali violazioni, indipendentemente dalla gravità o dalle misure sanzionatorie adottate, potranno comportare la risoluzione del rapporto con la società che esercita le attività esternalizzate, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Saiagricola.

6 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la formazione e l'informativa verso il personale, secondo le modalità ed i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza stesso.

La diffusione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e l'informazione del personale in merito al contenuto del D.Lgs. 231/01 ed ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione di Saiagricola.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

6.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello è comunicata a tutti i Dipendenti, i Fornitori, i Collaboratori e gli Organi Sociali.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere oltre ai documenti di regola consegnati al momento dell'assunzione, il Codice Etico, il Modello di organizzazione, gestione e controllo e il D.lgs. 231/2001, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

6.3. La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

Saiagricola, cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- sito Internet (continuamente aggiornato);
- e-mail ai Dipendenti;
- predisposizione di un questionario da compilarsi a cura dell'utente, che ne attesti la presa visione e la comprensione del contenuto.

Potranno inoltre essere tenuti corsi di formazione ed informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento, nonché dell'attuazione, per gli aspetti di sua competenza, delle regole alla base degli stessi.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza avvalendosi della collaborazione del Responsabile della gestione del personale.

6.4. Informativa a Collaboratori e Fornitori

Sono fornite a Collaboratori e Fornitori, da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Saiagricola, sulla base del Modello di organizzazione, gestione e controllo, sul Codice Etico di Gruppo, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione dei suddetti principi, Saiagricola inserisce nei contratti di collaborazione apposita clausola.