

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**Ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231
e successive integrazioni**

PARTE GENERALE

Versione 1.0 del 12 dicembre 2008



INDICE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001	pag.	3
2. Sanzioni	“	7
3. Esenzione dalla responsabilità	“	8
Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo	pag.	9
1. Motivazioni di Bucap S.p.A. nell'adozione del modello di organizzazione e gestione.	“	9
2. Finalità del modello.	“	10
3. Struttura del documento.	“	11
4. Modifiche ed integrazioni del modello	“	11
Organismo di Vigilanza	pag.	12
1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	“	12
2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	“	12
3. <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.	“	13
4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	“	13
Formazione del personale e diffusione del modello nel contesto aziendale.	pag.	15
1. Formazione del personale.	“	15
2. Informativa a collaboratori esterni e partners.	“	15
Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello	pag.	16
1. Principi generali.	“	16
2. Ambito di applicazione.	“	16
3. Sanzioni per i lavoratori dipendenti.	“	17
4. Misure nei confronti degli amministratori.	“	18
5. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners.	“	18
Conferma applicazione e adeguatezza del modello	pag.	19

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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, ha introdotto nel nostro ordinamento *“la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* per specifiche tipologie di reato commesse da propri amministratori e dipendenti.

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa, che mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

Il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo una tempistica e una disciplina tipiche del processo penale.

La responsabilità dell'Ente sorge per connessione con uno dei reati specificamente previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con la Società stessa.

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora l'illecito penale sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, del D. lgs. 231/2001).

Il tipo di rapporto funzionale che lega all'Ente colui che commette l'illecito penale può essere di rappresentanza o di subordinazione.

Nel primo caso, quando l'autore del reato è 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, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale della stessa (art. 5, comma 1, lett. a), del D. lgs. 231/2001).

Nel secondo caso, quando l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b), del D. lgs. 231/2001).

L'Ente non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. comma 1, lett. a) e b) del D. lgs. 231/2001).

In caso di illecito commesso all'estero, gli Enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto - reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti (art. 4, comma 1, del D. lgs. 231/2001).

I punti chiave del Decreto riguardano:

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

In particolare possono essere:

- o persone fisiche che rivestono posizione di vertice ("apicali") (rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di altra unità organizzativa o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
- o persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

b) La tipologia dei reati previsti che riguarda

- i. reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione
(*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico*) **art. 24** del D.lgs 231/2001 e *Concussione e corruzione* **art.25** del D.lgs 231/2001;
- ii. delitti informatici trattamento illecito di dati
articolo introdotto nel D.lgs 231/2001 come **art. 24-bis** dall' art.7 della Legge 18 marzo 2008 n.48;
- iii. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo, introdotti nella disciplina dalla legge 406/2001, art. 6, che ha inserito nel D. Lgs 231/2001 l'**art. 25-bis**;
- iv. reati in materia societaria
introdotti nella disciplina dal D.Lgs 61/2002, che ha inserito nel D. Lgs 231/2001 l'**art. 25-ter**;
- v. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico introdotti nella disciplina dalla Legge 7/2003, che ha inserito nel D.Lgs 231/2001 l'**art. 25-quater**;

- vi. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
reato introdotto nel D.lgs 231/2001 come **art. 25-quater.1** dall'art.8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7;
- vii. delitti contro la personalità individuale
art. 25-quinquies del D.Lgs 231/2001 introdotto nella disciplina con legge 228/2003, ora in parte modificato dall'art. 10 della Legge 6 febbraio 2006, n.38;
- viii abusi di mercato
art 25-sexies del D.Lgs 231/2001 introdotto dall'art. 9, c. 3 della Legge 18 aprile 2005, n.62 (*Legge Comunitaria 2004*);
- ix omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
art. 25-septies del D.Lgs 231/2001 introdotto dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 e poi sostituito dall'art 300 del D.lgs 9 aprile 2008, n. 81;
- xi ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
art. 25-octies del D.Lgs 231/2001 introdotto dall'rt. 63 del D.lgs 21 novembre 2007, n.231

Così come già avvenuto, altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto. Infatti la legge delega, da cui ha tratto origine il provvedimento, fa riferimento anche ai reati in materia di tutela dell'ambiente e del territorio, temi che sono attualmente all'esame del Parlamento..

Considerate l'area di attività e la natura di BUCAP S.p.A. si ritiene che dei reati previsti fino ad oggi nel decreto possano potenzialmente riguardare la Società quelli riportati sub i - ii - iv e ix

Ne consegue che nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità “amministrativa” della Società.

Pertanto, ai fini della predisposizione del presente Modello ed in riferimento alle attività di Bucap SpA., sono state prese in considerazione le fattispecie di seguito riportate:

Reati contro la Pubblica Amministrazione:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316 *ter*, cod. pen.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, co. 1, cod. pen.);

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis*, cod. pen.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 640 *ter*, cod. pen.);
- Concussione (art. 317, 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.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322, cod. pen.);

Per una puntuale descrizione di queste fattispecie di reato si rinvia alla “Parte Speciale 1 - Reati contro la Pubblica Amministrazione”.

Reati societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621, cod. civ.);
- False comunicazioni sociali in danno 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 convocazione dell’assemblea (art. 2631, 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.);

Per una puntuale descrizione di queste fattispecie di reati si rinvia alla “Parte Speciale 2 – Reati Societari”

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

- Delitti informatici (art. 491-bis cod. pen.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter cod. pen)
- Detenzione o diffusione abusiva dei 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 od interrompere comunicazioni informatiche (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 soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies cod. pen.)

Per una puntuale descrizione di queste fattispecie di reati si rinvia alla “Parte Speciale 3 – “Delitti informatici e trattamento illecito dei dati”

Reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

- Omicidio colposo (art. 589 cod.pen.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 cod. pen.)

Per una puntuale descrizione di queste fattispecie di reati si rinvia alla “Parte Speciale 4 – “Violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”

2. SANZIONI.

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

- ◆ sanzioni pecuniarie;
- ◆ sanzioni interdittive;
- ◆ confisca;
- ◆ pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive concernono:

- a. l’interdizione dall’esercizio dell’attività,
- b. il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione,
- c. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito,
- d. l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi,
- e. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

3. ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ

Gli art. 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa della società per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società sia da soggetti apicali sia da dipendenti.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora la società stessa dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un *Organismo di Vigilanza* dell'Ente (di seguito "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza (OdV).

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

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

La Società non sarà, dunque, assoggettata alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato e tali, comunque, da risultare:

- *idonee*, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

- *efficaci*, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve pertanto essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

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

L'art 30 del D.lgs 9 aprile 2008, n.81 ha introdotto un'innovazione importante alla suddetta facoltà, stabilendo l'obbligatorietà dell'adozione di un Modello di organizzazione e gestione in materia di tutela della salute e la sicurezza sul lavoro.

Il Decreto 231/20001 prevede anche che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

E' infine previsto che, nelle società di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI BUCAP S.p.A:

1. MOTIVAZIONI DI BUCAP S.P.A. NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE.

BUCAP S.p.A., al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un modello di organizzazione e di gestione in linea con le prescrizioni del Decreto e con le sue successive modificazioni ed integrazioni.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, partners, collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

2. FINALITÀ DEL MODELLO.

Il Modello predisposto da BUCAP S.p.A. si fonda su procedure ed attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali, e protocolli da formalizzare, tesi a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";
 - un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività

- a rischio;
- attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre idonee iniziative di prevenzione e controllo finalizzate alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- b) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di BUCAP S.p.A. nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- c) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di BUCAP S.p.A. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- d) ribadire che BUCAP S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui BUCAP S.p.A. intende attenersi.

3. STRUTTURA DEL DOCUMENTO.

Il presente documento (Modello) è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali", predisposte per le diverse tipologie di reato considerate di possibile rischio da parte di BUCAP S.p.A., contemplate nel Decreto 231/2001 e sue modificazioni e integrazioni.

Nella parte generale, dopo un richiamo ai principi del decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del modello con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del personale ed alla diffusione del modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

La "Parte Speciale 1" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli articoli 24 e 25 del Decreto, ossia per i reati realizzabili in danno della Pubblica Amministrazione.

La "Parte Speciale 2" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai

sensi dell'art. 25 *ter* del Decreto, cioè per i c.d. reati societari.

La "Parte Speciale 3" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-bis del Decreto, ossia per i reati informatici ed il trattamento illecito dei dati.

La "Parte Speciale 4" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli articolo 25-septies del Decreto, ossia per i reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

4. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto) la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico di BUCAP S.p.A.

In particolare è demandato all'Amministratore Unico della Società, di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto 231.

ORGANISMO DI VIGILANZA

1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto, le caratteristiche dell'OdV debbono essere:

- a. autonomia e indipendenza,
- b. professionalità,
- c. continuità d'azione.

Negli enti di piccole dimensioni i compiti di OdV possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

In questa sede, la definizione di piccola impresa va ricercata più che in parametri quantitativi nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale.

Sulla base di queste considerazioni l'Amministratore Unico di BUCAP S.p.A. con delibera del ha conferito a..... la qualifica di Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera b e comma 4 del Decreto.

Sono pertanto di competenza di....., in quanto OdV, le attività di vigilanza e controllo previste dal Modello. **- sopprimere ?, però l'atto di nomina va pubblicizzato -**

2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

Il compito dell'OdV di BUCAP S.p.A. consiste in generale nel:

- a. vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- b. verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c. individuare e proporre all'Amministratore Unico aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo sono affidati all'OdV di BUCAP S.p.A. i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine il Management e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime.
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo 4 rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV ;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;

- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e la cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.

L'OdV effettua un *reporting* periodico nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale.

Ogni anno, inoltre, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico, un rapporto scritto sull'attuazione del Modello

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" ("Canale dedicato").
- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo all'OdV.

4.2. *Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali*

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV 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 Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai quadri in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo 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.

4.3. *Sistema delle deleghe e dei poteri aziendali*

All'OdV, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

Per delega si intende quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative (*funzionigramma e organigramma aziendale*).

Per potere aziendale si intende la gestione realizzata attraverso la procura ovvero il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un soggetto dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE.

1. FORMAZIONE DEL PERSONALE.

BUCAP S.p.A. promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello il Responsabile del Personale gestisce in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale che sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- ◆ Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: Corso di formazione iniziale realizzato con modalità “*e-learning*” attraverso supporto informatico, esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; accesso a un sito intranet dedicato all'argomento e aggiornato in collaborazione con l'OdV; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa in sede di assunzione per i neoassunti.
- ◆ Altro personale: nota informativa interna; informativa in sede di assunzione per i neo assunti; accesso a intranet, e-mail di aggiornamento.

2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS.

BUCAP S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e procedure, verranno adottate dalla Società, di cui verrà chiesta espressa accettazione.

SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

1. PRINCIPI GENERALI

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

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

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

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- 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.

2. 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 della Società, 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 dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'Organismo di Vigilanza.

3. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.

2.1. Quadri, Impiegati, Operai.

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. 2103, 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.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, si prevede che:

- 1) incorre nei provvedimenti di *rimprovero scritto, multa o sospensione* il lavoratore che:
 - violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte
 - ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte
 - ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- 2) incorre, inoltre, anche nel provvedimento di *licenziamento con preavviso*, il lavoratore che:
 - adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;
- 3) incorre, infine, anche nel provvedimento di *licenziamento senza preavviso* il lavoratore che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare all'Azienda grave nocimento morale e/o materiale, nonché da costituire delitto a termine di legge.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal OdV e dal Responsabile del Personale.

2.2. Dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.

Nel caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico di BUCAP S.p.A., l'OdV ne informerà tempestivamente il Collegio Sindacale.

Tenuto conto che l'Amministratore Unico della Società è nominato dall'Assemblea degli

Azionisti, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il suo rinvio a giudizio, presunto autore del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato.

5. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS.

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. L'OdV cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi con terzi di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

- *attività di monitoraggio sull'effettività del Modello* (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del modello con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello Organizzativo come meglio definito nelle parti speciali.
- *attività di controllo delle procedure*: annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'OdV predispose per l'Amministratore Unico della Società.