

# DE' TOSCHI S.p.a.

Sede Legale in Bologna, piazza Minghetti 4/d

Bologna 04 Febbraio 2014

## MODELLO

### DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ("Modello") di De' Toschi S.p.a. è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4.2.2014 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

## INDICE

DEFINIZIONI	pag. 4
PARTE GENERALE	
1. <u>IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 -</u>	pag. 5
PRINCIPI GENERALI	pag. 5
1.1. LE LINEE GUIDA	pag. 12
2. <u>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</u>	pag. 17
2.1 CRITERI PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	pag. 17
2.2. IL MODELLO ADOTTATO: STRUTTURA E PRINCIPI ADOTTATI	pag. 18
3. <u>DE TOSCHI S.P.A.</u>	pag. 20
4. <u>CORPORATE GOVERNANCE E PROCESSI ORGANIZZATIVI</u>	pag. 21
5. <u>AREE E ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO:</u>	
<u>AMBITO DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA</u>	pag. 22
6. <u>PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO</u>	pag. 25
7. <u>FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI</u>	pag. 27
8. <u>INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI</u>	pag. 27
9. <u>IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI</u>	pag. 28
9.1. LE SANZIONI DISCIPLINARI	pag. 29
10. <u>ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	pag. 33

10.1. NOMINA E DURATA IN CARICA	pag. 33
10.2. COMPITI	pag. 33
10.3. COMPOSIZIONE	pag. 35
10.4. IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITA'	pag. 36
10.5. IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA	pag. 37
10.6. EFFETTIVITA' E CONTINUITA' DELL'AZIONE	pag. 37
10.7. LINEE DI RIPORTO	pag. 37
10.8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	
pag. 38	
10.9. AUTONOMIA FINANZIARIA	pag. 38
10.10. STATUTO ORGANISMO DI VIGILANZA	pag. 39
10.11. LA SCELTA OPERATA DA DE' TOSCHI S.P.A.	pag. 39

## **DEFINIZIONI**

**Aree a rischio:** sono le aree di attività di business nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto;

**Attività a rischio o aree sensibili:** sono i processi nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la loro attività all'interno dell'organizzazione della Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie;

**Controllante:** indica Banca di Bologna, avente sede legale in Bologna, Piazza Galvani 4;

**Decreto:** indica il D. Lgs. N. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

**Destinatari:** sono i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello;

**Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al presente documento unitamente ai relativi allegati;

**Organismo di Vigilanza o OdV:** indica l'Organismo di Vigilanza previsto all'art. 6 del Decreto ed indicato al Capitolo 11 del presente Modello;

**Reati Presupposto:** sono i reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01;

**Società:** indica De' Toschi S.p.a., avente sede legale in Bologna, Via .....

**Soggetti Apicali:** sono le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Società;

**Soggetti sottoposti all'altrui direzione:** sono le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali.

## I - PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

#### PRINCIPI GENERALI

##### Introduzione

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (d’ora in avanti D.lgs 231/01 o il Decreto) attuativo dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il “reato”, la responsabilità **penale**<sup>1</sup> dell’ente di “appartenenza” che ne ha tratto **interesse e/o vantaggio**.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di **responsabilità diretta e autonoma** degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita “amministrativa”, ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di **responsabilità penale**.

##### I soggetti

---

<sup>1</sup> Sulla esatta qualificazione giuridica della responsabilità dell’Ente si è più volte espressa la giurisprudenza affermando che “ad onta del nome iuris la nuova responsabilità, nominalmente amministrativa, dissimula la sua natura sostanzialmente penale; forse sottaciuta per non aprire delicati conflitti con i dogmi personalistici dell’imputazione criminale, di rango costituzionale (art. 27) interpretabili in accezione riduttiva, come divieto di responsabilità per fatto altrui o, in una più variegata, come divieto di responsabilità per fatto incolpevole. Tribunale di Milano, Sezione dei Giudici per le Indagini Preliminari –dott. Alessandra Cerreti (ordinanza 18.03.2008). Cfr: Cassazione Penale n. 3615/20.12.2005.

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l'insorgere della responsabilità in capo all'ente, devono essere legati alla Società da un rapporto funzionale di dipendenza. In particolare l'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 individua:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti "apicali";
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti e apicali;
- i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo dell'ente.

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni "di fatto", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure speciali, ecc).

L'art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da **soggetti** in posizione **apicale**, la Società non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

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

L'art. 7 dispone che l'ente è responsabile se la commissione del reato da parte di un **soggetto sottoposto all'altrui direzione** è stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza**; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la Pubblica Accusa) se l'ente ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

### **L'interesse o il vantaggio della Società**

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla Società è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati **"nell'interesse o a vantaggio della Società"**<sup>2</sup>, escludendola invece espressamente nel caso in cui il reato sia stato commesso **"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"**.

---

<sup>2</sup> *In tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche e delle società, l'espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati "nel suo interesse o a suo vantaggio", non contiene un'endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l'interesse ed il vantaggio sono in concorso reale.*

*Cassazione Penale Sez. II, 20.12.2005 n. 3615.*

*Certamente il requisito dell'interesse o vantaggio dell'ente, quale criterio di imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente stesso, può essere integrato anche dal vantaggio indiretto, inteso come acquisizione per la società di una posizione di privilegio sul mercato derivante dal reato commesso dal soggetto apicale. Nondimeno, proprio la natura di criterio di imputazione della responsabilità riconosciuto dalla legge richiede la concreta e non astratta affermazione dell'esistenza di un tale interesse o vantaggio, da intendersi rispettivamente come potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante all'ente dalla commissione del reato presupposto.*  
*Tribunale di Milano – ordinanza 28.04.2008*

Più precisamente la Suprema Corte ha affermato che l'Ente non risponde dell'illecito amministrativo dipendente da reato allorquando il fatto è commesso dal singolo nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art 5 c. 2), non riconducibile nemmeno parzialmente all'interesse dell'ente, ossia nel caso in cui non sia possibile configurare una immedesimazione fra la società ed i suoi organi.

Ad eccezione di quanto sopra esposto, l'Ente non risponde per quanto ha commesso il suo rappresentante se dimostra di avere adottato le misure necessarie per impedire la commissione dei reati del tipo di quello realizzato (adozione ed efficace attuazione del modello).

La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all'ente dal D. Lgs. 231/2001 discende da una **“colpa nell'organizzazione”** della persona giuridica (*ex plurimis*, Cass. pen. Sez. VI, 18-02-2010 - 16-07-2010, n. 27735).

La mancata adozione del modello, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati (reato commesso nell'interesse o vantaggio della società e posizione apicale dell'autore del reato) è sufficiente a costituire quella rimproverabilità di cui alla Relazione ministeriale al decreto legislativo e ad integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire talune tipologie criminose.

In tale concetto di rimproverabilità è implicata una nuova forma normativa di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale, avendo il legislatore ragionevolmente tratto dalle concrete vicende occorse in questi decenni, in ambito economico ed imprenditoriale, la legittima e fondata convinzione della necessità che qualsiasi complesso organizzativo costituente un ente ex art 1 comma 2 Dlgs.vo 231/01, adotti modelli organizzativi e gestionali idonei a

prevenire la commissione di determinati reati che l'esperienza ha dimostrato essere funzionali ad interessi strutturati e consistenti.<sup>3</sup>

**Tale "colpa di organizzazione" assume specifica rilevanza nell'ambito del cd. Gruppo di Società (vedi punto 1.2).**

### **I reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231/2001**

Viene allegato l'elenco dei reati presupposto (Allegato 1) aggiornato alla data di revisione del Modello stesso.

### **Le sanzioni**

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- quelle pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione";
- quelle interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente.
- Le stesse sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti (**gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato, pericolo di reiterazione della condotta delittuosa ex art. 45 D.lgvo**

---

<sup>3</sup> Cassazione Penale Sezione VI – 9.07.2009 n. 36083

231/01 e profitto di rilevante entità ex art 13 D.Lgvo 231/01), possono essere comminate anche in **sede cautelare** per una durata massima di **12 mesi** (art. 51 D.lgvo 231/2001). Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie<sup>4</sup>.

- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, che viene sempre disposta con la sentenza di condanna.

## **IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE**

L'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato.

Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari in via interdittiva.

Se adottati dopo la condanna congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata, in sanzione pecuniaria.

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito (per tutte, Sentenza n. 36083/2009) che l'assenza del Modello Organizzativo impedisce - di fatto - qualsiasi difesa dell'Ente a fronte di contestazioni di reato presupposto.

---

<sup>4</sup> *In tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche deve escludersi l'applicabilità come misura cautelare di sanzioni interdittive che non rientrino tra quelle irrogabili in via definitiva all'esito del giudizio di merito. Cassazione Penale, sezione II, n. 10500 del 26.02.2007.*

## **Requisiti dei modelli**

Perché i modelli siano efficaci - **e giudicati idonei allo scopo** - devono rispondere **concretamente** alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del Modello e della conseguente valutazione di idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza sul punto e dei criteri dalla stessa fissati. Oltre alla pronuncia del GIP di Milano (dott. Manzi) emessa in data 17 novembre 2009 (confermata dalla Corte d'Appello di Milano in data 21.03.2012<sup>5</sup> a seguito dell'impugnazione presentata dal Pubblico Ministero con riferimento alla pretesa omessa valutazione da parte del GIP dell'effettiva attuazione del modello), che ha fissato alcuni primi principi rilevanti<sup>6</sup>, è importante sottolineare quanto statuito dal G.I.P. di Milano (dott.

---

<sup>5</sup> *In particolare, la Corte d'Appello di Milano nel confermare la valutazione di idoneità del modello già effettuata dal primo giudice, ha precisato che il motivo di impugnazione del Pubblico Ministero non meritava accoglimento alla luce dell'evidente elusione fraudolenta delle procedure previste nel modello stesso da parte dei dirigenti della società.*

<sup>6</sup> *I principi fondamentali enunciati dalla citata sentenza sono i seguenti:*

- a) la valutazione circa l'**idoneità del Modello** deve essere fatta con un **giudizio ex ante**, escludendo quindi ipotesi di responsabilità oggettiva – in presenza del modello - dell'ente derivante dalla pura e semplice commissione di un reato presupposto da parte di un soggetto apicale;

D'Arcangelo) novembre 2010. La pronuncia ha fissato il principio secondo il quale *“l'agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell'imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori<sup>7</sup>”*.

Anche sotto il profilo della idoneità del modello assume specifica rilevanza l'esistenza di un Gruppo: l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo, infatti, non può ignorare l'evoluzione giurisprudenziale in tema di responsabilità amministrativa della Capogruppo o della Controllante in ipotesi di reato presupposto commesse da soggetti (apicali e non) appartenenti alle società controllate (vedi 1.2).

Il Modello inoltre deve prevedere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

## 1.1 LE LINEE GUIDA

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

- b) vengono utilizzate come criterio di riferimento, ai fini della “diligenza”, le linee guida pubblicate da Confindustria (all'epoca dei fatti - 2004 unico riferimento);
- c) in particolare poi, la sentenza ha individuato la distinzione tra “elusione fraudolenta” del Modello e l’“aggiramento volontario delle regole aziendali”: elusione fraudolenta presuppone la messa in opera di un artificio, di una forzatura volta alla elusione della procedura stabilita dal Modello (e funzionale ad impedire la commissione del reato); l'elusione fraudolenta deve rappresentare un *quid pluris* rispetto alla semplice elusione ancorché volontaria del Modello.

<sup>7</sup> Nella suddetta pronuncia si legge che *“il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall'ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all'epoca”* [...] *“il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell'art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico”*.

La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto di varie “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/2001” (i criteri adottati sono il frutto di scelte ponderate della Società che ha inteso meglio personalizzare e adattare i principi dettati dal Legislatore alla propria specifica realtà).

1.2 Quanto alla problematica relativa al “Modello Organizzativo e Gruppi”, il D. Lgs. 231/2001 non chiarisce come si configuri la responsabilità dell’impresa nell’ambito dei gruppi di società. La lacuna legislativa ha condotto a diverse interpretazioni e ha comportato l’emissione di alcune pronunce di merito che hanno visto estendere la responsabilità alla società controllante o a più imprese del gruppo, attraverso il richiamo al concetto di interesse di gruppo e/o alla figura dell’amministratore di fatto. La giurisprudenza di legittimità (Sentenza Corte di Cassazione, V<sup>a</sup> Sezione Penale, N. 24583 del 20.6.2011) ha affrontato questo tema, particolarmente rilevante per De’ Toschi S.p.a., Società facente parte di un gruppo, affermando due principi significativi.

Il primo, giusto il quale la holding e le altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere collettivamente ai sensi della disciplina 231/01 quando sia riscontrato un concorso tra il soggetto che commette il reato e il soggetto che ne beneficia.

Il secondo richiede che i presupposti dell’interesse e del vantaggio debbano sussistere in concreto procurando alla Società una effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente di contenuto patrimoniale.

In linea generale si può affermare che il perseguimento dell’interesse di gruppo attraverso la commissione di un reato-presupposto da parte di un

apicale ovvero di un sottoposto, realizza una delle condizioni richieste dalla legge ai fini dell'integrazione dei criteri d'imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente.

L'ulteriore condizione (vantaggio o interesse dell'ente), si realizza nelle ipotesi in cui l'intendimento dell'autore del reato sia stato quello di far conseguire un vantaggio non solo alla società nella cui sfera giuridica ricadono gli effetti della sua condotta penalmente rilevante ma anche rispetto alla società controllante (holding) che dalla commissione del reato presupposto può trarre un vantaggio:

- *diretto*, che può essere costituito non solo da componenti aventi natura economico-patrimoniali, ma anche da componenti di vantaggio in senso lato;
- ovvero *indiretto*, anche in termini di sinergie realizzabili tra le società del "gruppo", con ciò realizzandosi quello che in sede giurisprudenziale è stato definito "vantaggio del gruppo"<sup>8</sup>.

Analogamente, nel caso in cui il reato sia stato commesso con il concorso degli amministratori della capogruppo nell'ambito di una attività della controllata, sussisterà la responsabilità della prima (la capogruppo), per fatti di reato commessi nell'esercizio di attività di altre società (le controllate), solo ove sia possibile sostenere che l'interesse perseguito dalla controllata o il vantaggio da questa ottenuto si riverbera in maniera significativa sul patrimonio o sulle disponibilità della holding.

In sintesi, in presenza dell'interesse di gruppo si possono delineare le seguenti casistiche:

---

<sup>8</sup> *Tribunale di Milano – ordinanza 14.12.2004: L'illecito amministrativo da reato può essere addebitato ad un ente che rivesta il ruolo di controllante in seno ad un gruppo di società se commesso nell'interesse comune del gruppo, indipendentemente dal fatto che esso ne abbia tratto diretto vantaggio.*

- reato commesso da un dirigente non in posizione apicale della capogruppo, che dirige una società controllata dalla capogruppo: entrambe le società potranno essere imputate in base al regime derivante dal rapporto proprio di ciascuna di esse con il reo;
- reato commesso da una persona che occupi una posizione apicale nella capogruppo e non abbia formalmente nessun rapporto con le società controllate: in questo caso, è ipotizzabile l'imputabilità della capogruppo, mentre la responsabilità delle controllate potrà essere individuata solo laddove si possa ravvisare la *gestione e il controllo* di fatto di queste ultime da parte del reo<sup>9</sup>;
- reato commesso da una persona che riveste un ruolo apicale in seno ad una controllata ma che non abbia formalmente alcun rapporto di dipendenza dalla capogruppo: all'imputabilità della controllata potrebbe aggiungersi quella della capogruppo, nella misura in cui venga dimostrato che chi dirige la controllata si trova in una situazione di dipendenza di fatto dai vertici del gruppo;
- reato commesso da una persona che riveste una posizione non apicale nell'ambito di una controllata e che non abbia formalmente alcun rapporto con la capogruppo: le responsabilità della controllata saranno configurabili mentre quelle della capogruppo saranno ravvisabili soltanto in virtù di una eventuale dipendenza di fatto, peraltro indiretta, del personale della controllata dai vertici della capogruppo.

De' Toschi S.p.a. è interamente controllata da Banca di Bologna e il presente modello dà concreta attuazione al "Sistema 231" di Gruppo, già indicato e descritto nel modello della controllante, per il quale:

---

<sup>9</sup> *Tribunale di Milano – ordinanza 20.09.2004: nell'ambito di un gruppo di società l'attività corruttiva posta in essere dall'amministratore della controllante, al fine di ottenere l'aggiudicazione o il rinnovo di un appalto di servizi in favore di una controllata, implica la responsabilità amministrativa della controllante ex art. 5 D.lgvo 231/01 in quanto preordinata al soddisfacimento dell'interesse di gruppo.*

- 1) le società del Gruppo adottano, nella loro autonomia e tenendo conto delle caratteristiche delle loro specifiche attività e della loro struttura, un indipendente Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/01;
- 2) tale modello deve essere correttamente implementato;
- 3) per ogni società del Gruppo, che ha adottato o adotterà un proprio modello organizzativo, deve altresì essere nominato un OdV idoneo, per composizione, competenza e funzionalità, ad operare secondo quanto previsto dal Decreto 231/01;
- 4) Banca di Bologna fissa, a sua tutela, i criteri minimi del modello organizzativo adottato dalle varie controllate, nonché i criteri di operatività dei vari OdV;
- 5) l'OdV di Banca di Bologna deve, tra i suoi specifici compiti, monitorare, attraverso opportuni flussi informativi, che tutti gli OdV delle Controllate garantiscano una corretta azione di controllo, così come previsto dal Decreto 231/01.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### **2.1 CRITERI PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO**

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel Decreto, nonché a quanto previsto dal modello della controllante, le attività che il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di adottare per la valutazione del Modello sono qui di seguito elencate:

- identificazione dell’ambito di operatività aziendale da ricomprendere nel Modello e mappatura dettagliata delle Attività a rischio di reato da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi delle procedure in essere con riferimento alle Attività a rischio di reato e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate a garantire l’adeguamento alle prescrizioni del Decreto.

In tale ambito particolare attenzione è posta alla:

- definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- definizione dei processi della Società nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
- definizione delle modalità di formazione del personale;
- definizione dell’informativa da fornire agli *outsourcer* e agli altri soggetti terzi con cui la Società entri in contatto;
- definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza;

- identificazione dell'Organismo di Vigilanza ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e sull'aggiornamento dello stesso;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

## **2.2 IL MODELLO ADOTTATO: STRUTTURA E PRINCIPI DI CONTROLLO**

Il presente Modello si compone di una parte generale e di più parti speciali.

La parte generale, premessi brevi cenni normativi, descrive l'attuale struttura di De Toschi S.p.a.; le linee di dipendenza gerarchica, le varie funzioni ed i relativi compiti e responsabilità; il sistema di corporate governance ed i processi attuati al suo interno; le Aree e le Attività a rischio; le attività adottate per la formazione ed informazione dei dipendenti; le linee guida del sistema disciplinare; i criteri adottati per la designazione dell'Organismo di vigilanza nonché i reati che costituiscono il presupposto per l'applicazione del Decreto.

Le varie parti speciali analizzano invece, in rapporto all'ambito di attività della Società nonché alle Aree ed Attività a rischio, l'astratta verificabilità dei reati di cui sopra e le concrete modalità adottate al fine di scongiurare o, quantomeno, di ridurre la concreta possibilità del loro verificarsi.

Particolare importanza è stata ovviamente attribuita alla individuazione dei principi volti a scongiurare o a ridurre per quanto possibile la commissione dei reati di cui sopra.

In particolare, in via meramente esemplificativa e non esaustiva, i principi a tal fine adottati dalla Società nella predisposizione delle procedure operative possono così sintetizzarsi:

- le procedure manuali ed informatiche (in generale, i processi sono gestiti dal sistema informativo gestionale e contabile SIC) sono tali da regolamentare lo svolgimento delle attività considerate a rischio, prevedendo punti di controllo ed adeguati livelli di sicurezza;
- le procedure relative a processi considerati a rischio prevedono, laddove possibile, la separazione dei compiti in capo ai soggetti cui vengono demandate le attività considerate nodali;
- le procedure sono improntate a principi di trasparenza e verificabilità (ogni operazione deve essere tracciata e deve risultare congrua e coerente);
- per quanto concerne la gestione finanziaria, sono previste costanti e frequenti riconciliazioni, supervisioni e snodi autorizzativi. Il controllo viene altresì esercitato mediante separazione di compiti e contrapposizione di funzioni;
- il sistema di controllo di gestione è disciplinato in modo da garantire una costante segnalazione di situazioni anomale;
- i poteri autorizzativi e di firma sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedono una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese e vengono tempestivamente aggiornati in caso di modifiche dell'assetto organizzativo e gestionale. Nessun soggetto è dotato di illimitato potere di spesa e nessun soggetto può gestire in totale autonomia un intero processo. I poteri e le responsabilità di ciascuno sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione. Tutte le operazioni devono comunque essere tracciabili;

- viene comunque garantita la netta distinzione tra compiti operativi e compiti di controllo.

Per quanto concerne gli aspetti di “controllo” il Modello, oltre a prevedere l’istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza, garantisce l’integrazione e il coordinamento delle attività di quest’ultimo con il già esistente sistema dei controlli interni, facendo patrimonio delle esperienze maturate. Il Modello non modifica le funzioni, i compiti e gli obiettivi preesistenti del sistema dei controlli, ma mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività aziendali alle norme del Codice Etico adottato dalla Controllante Banca di Bologna e che De’ Toschi a sua volta recepisce e della normativa aziendale che ne declina i principi nella disciplina delle Attività a rischio di reato. Infine, sempre in tema di controlli, il Modello prevede l’obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l’effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati.

### **3. DE’ TOSCHI S.P.A..**

De’ Toschi S.p.a. è una Società immobiliare la cui attività ha come oggetto anche ed in particolare l’acquisizione ed il realizzo di cespiti rilevati per il recupero di crediti della Controllante Banca di Bologna.

Peraltro, al fine di disciplinare tale attività, è stata predisposta un’apposita policy intercorrente tra la Società e la Controllante e volta a disciplinare tale peculiare area di attività, rilevante sia nei rapporti con la Pubblica Amministrazione che nell’ambito dell’area della gestione amministrativa di

De' Toschi e quindi con riflessi sul Gruppo bancario.

Tale procedura sarà espressamente richiamata nelle singole Parti Speciali del presente Modello Organizzativo, per le parti di interesse con riferimento alle relative aree di rischio.

Le varie interazioni tra la Società e la Controllante sono inoltre oggetto di specifiche comunicazioni alla Banca d'Italia per quanto di sua competenza con riferimento all'attività di vigilanza sul Gruppo bancario Banca di Bologna. Tali comunicazioni hanno come oggetto anche l'esito delle analisi eseguite dal Collegio Sindacale della Controllante con il paritetico organo della Controllata De' Toschi S.p.a..

#### **4. CORPORATE GOVERNANCE E PROCESSI ORGANIZZATIVI**

Per quanto concerne la governance della Società, attualmente è caratterizzata da semplicità e snellezza.

L'organo apicale è il Consiglio di Amministrazione e il Legale Rappresentante è il Presidente.

La struttura operativa è caratterizzata da un Responsabile Operativo, posto alle dirette dipendenze del Presidente della società con responsabilità di coordinamento e ottimizzazione di tutte le attività operative e progettuali della società per renderle più efficaci e funzionali ai fini del business.

Il Responsabile Operativo deve inoltre svolgere le attività indicate nella policy relativa all'acquisizioni di immobili; in particolare deve svolgere l'istruttoria finalizzata all'acquisizione di immobili e successivamente sottoporre al CdA l'analisi di fattibilità, il relativo business plan e la conseguente eventuale proposta di acquisizione.

Il Responsabile Operativo è responsabile dell'ufficio tecnico, del quale deve coordinare l'attività.

la struttura prevede inoltre gli Addetti dell'Ufficio Tecnico, personale dipendente senza distinzione tra personale amministrativo e personale con mansioni operative.

La compagine societaria è completata dal Collegio Sindacale.

## **5. AREE E ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO: AMBITO DI INDAGINE E RISULTATI DELLA MAPPATURA**

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento del proprio modello organizzativo e di controllo, devono essere individuate, mediante un'analisi di tutte le unità organizzative della Società, le principali fattispecie di rischio di commissione di reato e le possibili modalità di realizzazione delle stesse.

Al fine dell'individuazione delle Attività a rischio di reato, assume preliminare rilievo la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi del Decreto. In particolare, è necessario identificare i soggetti dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Più in dettaglio:

- il Personale Apicale;

- il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Con riferimento alla sussistenza dei presupposti soggettivi per l'applicazione della norma in oggetto anche nei confronti di soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui la Società intrattiene rapporti stabili e continuativi, si è reso opportuno verificare la concreta esistenza nei confronti di tali soggetti di:

- poteri di indirizzo, vale a dire la facoltà della Società di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo delle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

La tematica deve essere risolta distintamente, con riguardo allo statuto specifico di ciascuna delle diverse figure di interlocutori (*outsourcer*, soci, professionisti, consulenti e fornitori).

Con riferimento alle società *outsourcer*, tenuto conto che si tratta di soggetti che prestano servizi nell'interesse della Società, anche di rilevante interesse (l'area amministrativa è gestita dalla Controllante Banca di Bologna) si ritiene che la loro ricomprensione nell'ambito dell'attività di mappatura delle aree a rischio consenta una completa ricostruzione della reale operatività della Società. Non sarebbe opportuno, infatti, escludere dalla mappatura funzioni comprese nel ciclo operativo dell'impresa seppur svolte da soggetti esterni, i quali agiscano in stretto coordinamento con la Società ai fini del perseguimento di un unico disegno imprenditoriale. Peraltro si ritiene che il loro inserimento nell'ambito della mappatura debba essere limitato

esclusivamente alla ricostruzione dei meccanismi di operatività della Società, al fine di valutare la possibilità di commissione dei reati per il tramite di/in concorso con soggetti esterni alla stessa.

Avuto riguardo ai servizi erogati in favore di soggetti esterni, ed in particolare in favore della Controllante, il Consiglio di Amministrazione ritiene che, allo scopo di escludere il coinvolgimento della Società in eventuali procedimenti a carico delle società in favore delle quali sono erogati i servizi, si rende opportuno presidiare e monitorare tali attività e i relativi processi con la stessa attenzione rivolta al monitoraggio delle aree sensibili "interne", nonché prevedere specifiche clausole risolutive nei relativi contratti. Ciò al precipuo scopo di "sterilizzare" il rischio di coinvolgimento della Società a titolo di concorso nel reato altrui.

Alla luce di tali considerazioni, il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene dunque opportuno estendere l'attività di mappatura delle Attività a rischio di reato, includendo nel Modello anche i soci e gli *outsourcer* per l'operatività qualificabile come direttamente collegata con il ciclo operativo della Società, mentre ritiene di escludere gli atti posti in essere dagli stessi nell'ambito della tipica attività di auto-organizzazione connessa con la qualifica di imprenditore autonomo.

Peraltro, l'esclusione di tali ultimi soggetti dal novero dei diretti destinatari del Modello non esclude l'impegno del Consiglio di Amministrazione a garantire il rispetto delle procedure anche da parte dei suddetti soggetti, attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale, come ad esempio la già citata policy adottata sia dalla Controllante che dalla Controllata, nonché attraverso una costante attività di informazione degli stessi in merito ai

contenuti essenziali del Modello.

I risultati dell'attività di mappatura hanno consentito:

- la preliminare identificazione delle unità organizzative che, in considerazione dei compiti e delle responsabilità attribuite, potrebbero potenzialmente essere coinvolte nelle Attività a rischio di reato;
- l'individuazione delle modalità attuative del rischio di reato;
- la valutazione dei rischi di reato e, conseguentemente, l'organizzazione di un piano di interventi mirato e progettato sulla base della consapevolezza dei rischi correnti.

## **6. PROCESSI SENSIBILI: PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO**

La mappatura delle aree e attività aziendali "a rischio di reato" ha consentito di definire i processi sensibili, nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero verificare le condizioni e le circostanze per la commissione di reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

Con riferimento a tali processi, il Consiglio di Amministrazione ritiene necessario e prioritario che tutti i processi aziendali sensibili si uniformino ai seguenti principi generali (da intendersi quali protocolli generali):

- 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;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- “proceduralizzazione” delle Attività a rischio di reato, al fine di:
  - definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
  - garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - garantire, ove necessario, l'“oggettivazione” dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive;
- istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sui processi e sulle Attività a rischio di reato;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli *asset* del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimenti ai sistemi gestionali e contabili.

## **7. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI**

DE' TOSCHI S.P.A., consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione ed informazione riguarda tutto il personale, compresi i soggetti apicali ed i Procuratori Speciali della Società.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

## **8. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI**

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori e consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da DE' TOSCHI S.P.A.. sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile, sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze.

## **9. IL SISTEMA DISCIPLINARE: PRINCIPI GENERALI**

Condizioni necessarie per garantire l'effettività (e l'idoneità) del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione nelle varie procedure del Modello. Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini della corretta attuazione di quanto previsto dal Decreto.

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

Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai soggetti apicali, a tutti i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza nonché ai collaboratori e ai terzi che operino per conto di DE' TOSCHI S.R.L. con adeguate sanzioni di carattere disciplinare e, laddove necessario, di carattere contrattuale/negoziale.

Con riferimento al Decreto 231/2001 l'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il sistema disciplinare predisposto al fine di dare attuazione al Decreto si fonda sui principi desunti dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n° 300/70), e dal C.C.N.L. e qui di seguito illustrati.

## **9.1. LE SANZIONI DISCIPLINARI**

### **Lavoratori subordinati: illeciti disciplinari**

Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, ivi compresi i Dirigenti, in violazione delle regole e dei principi comportamentali previsti nel Modello.

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi possono variare in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri:

- condotta (dolo o colpa)
- mansioni, qualifica e livello del dipendente
- rilevanza degli obblighi violati
- potenzialità del danno derivante a G.D. S.R.L.
- recidiva.

In caso di commissione di più violazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà applicarsi la sanzione più grave.

La violazione delle disposizioni potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, nel rispetto degli artt. 2104, 2106 e 2118 c.c., 7 della Legge 300/70, nonché della Legge 604/66, del C.C.N.L. applicato e vigente, con l'applicabilità, nei casi più gravi dell'art. 2119 c.c.

### **Criteri di correlazione**

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, il Consiglio di

Amministrazione classifica le azioni degli amministratori, dei dipendenti e degli altri soggetti terzi come segue:

1. comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione degli ordini impartiti da DE' TOSCHI S.P.A. sia in forma scritta che verbale nell'esecuzione di attività a rischio di reato, quali a titolo di esempio:
  - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne, scritte o verbali;
  - che integrino gli estremi della colpa lieve (violazione di lieve entità).
2. Comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro quale l'adozione, nell'espletamento delle attività a rischio di reato, dei comportamenti di cui al punto 1) commessi con dolo o colpa grave (violazione di grave entità).
3. Comportamenti tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla società, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quali l'adozione di comportamenti che integrino gli estremi di uno o più reati presupposto o comunque diretti in modo non equivoco al compimento di tali reati (violazione di grave entità e con pregiudizio per DE' TOSCHI S.P.A.).

### **Sanzioni applicabili ai dipendenti**

A seguito del procedimento disciplinare ex art. 7, Legge 300/70, tenuto conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, il lavoratore, responsabile di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni del Modello, è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari previste dal C.N.L.L.:

ammonizione verbale (infrazione di lieve entità);

ammonizione scritta (infrazioni di gravità inferiore di quelle di cui ai punti successivi);

multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione (art. 27, 5° comma, lett. c);

sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro (recidiva della multa; art. 27, 5° comma, lett. d),

licenziamento (art. 27, 5° comma, lett. e).

### **Sanzioni applicabili ai dirigenti**

Sebbene la procedura disciplinare ex art. 7, Legge 300/70 non sia applicabile ai Dirigenti, è opportuno prevedere la garanzia procedurale prevista dallo Statuto dei Lavoratori anche ai Dirigenti.

Tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, in caso di violazioni delle disposizioni previste dal Modello, il Dirigente sarà soggetto alle seguenti sanzioni:

- lettera di richiamo (violazioni di lieve entità);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione (violazione di grave entità);
- risoluzione del rapporto (violazioni di grave entità e con pregiudizio per la Società).

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla Società da parte del Dirigente.

### **Prowedimenti nei confronti di Amministratori**

In caso di violazione del Modello e/o relativi Protocolli da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza – venuto a conoscenza

di ciò - informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

In caso di gravi violazioni non giustificate, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato.

La Società potrà irrogare inoltre, valutata la gravità delle singole violazioni, anche sanzioni quali la censura scritta o altra prevista dalla normativa italiana giuslavoristica.

### **Misure nei confronti dei Sindaci**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto tutti i membri del Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti ivi compresa, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **Sanzioni applicabili a consulenti, collaboratori e partner**

La Società, in caso di violazione del Modello potrà:

- contestare l'inadempimento al destinatario con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e previsti dal presente Modello, se del caso, concedendo un termine ovvero immediatamente, nonché

- richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento.
- risolvere automaticamente il contratto in essere per grave inadempimento, ex art. 1453 c.c..

Tenuto conto della natura, del valore, della durata dell'incarico conferito da G.D. S.R.L. si potrà valutare, caso per caso, l'opportunità di inserire clausole penali, al fine di ottenere una funzione deterrente di condotte anche solo sospette di violazione e di predeterminare la quantificazione del danno, al quale potrà aggiungersi un ulteriore e maggiore danno da quantificarsi successivamente e in sede giudiziale.

## **10. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **10.1 NOMINA E DURATA IN CARICA**

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di DE' TOSCHI S.P.A. deve pertanto provvedere alla nomina dell'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo rimarrà in carica per un periodo di tre anni. I membri potranno essere rieletti, sono revocabili solo per giusta causa e decadono per il venir meno dei requisiti di indipendenza di seguito meglio contemplati o per assenza ingiustificata dalle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

## 10.2 COMPITI

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti attribuzioni:

- a. vigilare sull'effettività del Modello mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello e attraverso il presidio delle aree a rischio di reato individuate nelle parti speciali. Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando le procedure di controllo. Ogni operazione ritenuta a rischio specifico deve essere segnalata all'Organismo dai responsabili interni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuano chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione. L'Organismo dovrà attivare le procedure di controllo considerando l'esigenza dell'operatività aziendale ed il fatto che la responsabilità primaria sulla gestione delle attività è comunque demandata ai responsabili delle Direzioni e/o ai vertici aziendali e agli organi sociali a ciò deputati;
- b. verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, cioè l'idoneità a prevenire i comportamenti che intende escludere e contrastare, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del medesimo, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della *governance* nel suo complesso;
- c. proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessarie correzioni ed adeguamenti. In particolare l'Organismo deve:

- accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
- collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codici deontologici, istruzioni operative, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
- promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti di DE' TOSCHI S.P.A. del Modello, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché collaborando con le funzioni responsabili delle Risorse Umane alla istituzione di specifici seminari di formazione;
- provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga per la concreta attuazione del Modello;
- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

### **10.3 COMPOSIZIONE**

Nulla dispone il Decreto in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come *"organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6, D. Lgs. 231/01,<sup>10</sup> nelle Società di capitali le funzioni dell'organismo di vigilanza possono essere svolte anche dal collegio sindacale.

Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale.

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai propri consulenti, al fine di individuare e raffrontare i diversi punti di forza con le eventuali criticità delle diverse soluzioni prospettate, ciò anche sulla scorta dell'esperienza maturata dalla Società fin dalla iniziale adozione del Modello Organizzativo e conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

#### **10.4 IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITA'**

Il rispetto di tale requisito deve essere garantito dall'esperienza personale dei singoli componenti dell'Organismo, i quali devono essere dotati di competenze

---

<sup>10</sup> Comma aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.

tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni demandate per legge all'Organismo.

In particolare, le competenze cui si fa riferimento sono così individuabili:

- competenze legali penalistiche: padronanza della interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e analisi delle procedure; conoscenza dei principi generali della legislazione in materia di *compliance* e dei controlli correlati;
- competenze in materia di analisi e controllo: esperienza in materia di sistemi di controlli interno maturati in ambito aziendale;
- competenze in ordine al controllo di flussi finanziari.

#### **10.5 IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA**

Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'Organismo di Vigilanza sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza con la Società. L'eventuale membro interno non può essere un amministratore di DE' TOSCHI S.P.A. (né di società facenti parte del Gruppo) e, limitatamente allo svolgimento delle funzioni di componente dell'Organismo di Vigilanza, è affrancato dalle ordinarie linee di dipendenza gerarchica.

## **10.6 EFFETTIVITA' E CONTINUITA' DELL'AZIONE**

Tale requisito è necessario per garantire all'Organismo la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale. L'Organismo deve riunirsi collegialmente, per l'espletamento delle attività di verifica, almeno ogni due mesi. La mancata partecipazione, senza giustificato motivo, da parte di un membro a due riunioni dell'Organismo di Vigilanza durante l'esercizio si considera giusta causa di decadenza dalla carica.

## **10.7 LINEE DI RIPORTO**

L'Organismo di Vigilanza sarà posto in posizione referente al Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza indirizzerà al Consiglio di Amministrazione, salvo specifiche necessità, almeno una relazione annuale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere al Consiglio di Amministrazione di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

## **10.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'art. 6 dispone che il Modello adottato preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi, posti in capo alle funzioni

aziendali a rischio di reato, saranno attuati quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza e riguarderanno le anomalie riscontrate nell'ambito della propria funzione.

L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare.

### **10.9 AUTONOMIA FINANZIARIA**

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

### **10.10 STATUTO ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Consiglio di Amministrazione istituisce e fissa i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza attraverso apposito Statuto (Allegato N. 3).

L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

#### **10.11 LA SCELTA OPERATA DA DE' TOSCHI S.P.A.**

Il Consiglio di Amministrazione di **DE' TOSCHI S.P.A.** ritiene preferibile orientarsi verso la scelta di un Organismo monosoggettivo costituito ad hoc e composto da un componente esterno ed in particolare:

- un avvocato penalista che abbia maturato specifiche competenze nel settore del diritto penale dell'economia e con particolare riferimento all'ambito della Sicurezza del Lavoro, sì da integrare costantemente l'operato dell'Organismo con una "sensibilità giuridica" di tipo marcatamente "specialistico";

Tale soluzione, infatti, incontra tutti i requisiti previsti dalla normativa in termini di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Per svolgere al meglio i compiti previsti dal Decreto, l'OdV potrà avvalersi di specifiche funzioni e attività in base alle specifiche competenze richieste nell'ambito dell'attività di controllo dell'OdV.

In particolare, viene data espressa facoltà all'OdV di avvalersi di Ausiliari aventi specifiche competenze e professionalità nell'ambito di:

- controllo dei flussi finanziari
- procedure e governance

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è comunque supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre

avvalersi del supporto di altri soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Allegati:

- 1) Elenco reati societari
- 2) Statuto dell'Organismo di Vigilanza
- 3) Statuto Odv