

## **BRANDUP SRL**

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Estratto parte prima

*in attuazione dell'art. 6, 3° comma,  
decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

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

## **IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE CONTROLLO**

### **PARTE PRIMA**

#### **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

##### **1.1 La responsabilità 'amministrativa' dell'ente**

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il Decreto), recante *“la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha introdotto, nel nostro ordinamento, la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il Decreto è stato emanato in ottemperanza agli obblighi imposti da alcuni importanti atti internazionali.

- i. la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995;
- ii. la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 per la lotta contro la corruzione di funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea;
- iii. la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il Decreto si applica a tutte le persone giuridiche, società e associazioni, anche prive di personalità giuridica. Sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto sancisce la responsabilità dell'ente, come sopra definito, per taluni reati commessi nell'interesse o vantaggio dell'ente medesimo da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una loro unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Al ricorrere di siffatte condizioni, il legislatore ipotizza un collegamento tra il reato commesso e l'attività dell'ente, tale da poter implicare una responsabilità diretta dell'entità giuridica in aggiunta a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità dell'ente si accompagna a quella penale e personale dell'autore del reato e diventa oggetto di accertamento, dinanzi al giudice penale, nel corso del medesimo procedimento. L'ente, tuttavia, risponde anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, oppure il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia (ad es. per morte del reo, o per prescrizione).

## 1.2 I reati-presupposto della responsabilità

La responsabilità dell'ente, ai sensi del Decreto, non consegue a ogni indistinto reato (sia pure eventualmente commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente) ma solo a quelli tassativamente indicati dal Decreto e dalle norme che a esso fanno rinvio (c.d. reati-presupposto o Reati).

Si tratta di un elenco di Reati "chiuso", che è però soggetto a modifiche e integrazioni.

Originariamente prevista per i soli reati contro la Pubblica Amministrazione (tra cui le ipotesi di corruzione e concussione, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche) la responsabilità ex d.lgs. 231/2001 è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al Decreto, a numerose categorie di reati, fino a ricomprendere, tra gli altri, i reati societari, gli abusi di mercato (anche nella forma dell'illecito amministrativo), le falsità in monete, la ricettazione e il riciclaggio, l'omicidio e le lesioni colpose con violazione delle normative antinfortunistiche, i delitti di criminalità organizzata, i delitti contro l'industria e il commercio, i delitti in materia di violazione del diritto d'autore, e da ultimo i reati in materia ambientale.

Nell'allegato A del Modello è indicato l'elenco completo dei Reati considerati dal Decreto, che rilevano ai fini della descritta responsabilità.

**L'appartenenza all'ente dell'autore materiale del Reato** è condizione necessaria per l'affermazione di responsabilità ai sensi del Decreto. Vengono in rilievo le condotte dei soggetti che rivestono un ruolo 'apicale' nell'ente (gli amministratori, ad es.) e dei loro sottoposti (i dipendenti, ad es.).

Al livello apicale, accanto alle persone "che rivestono formalmente la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente", il Decreto colloca i soggetti apicali di strutture decentrate autonome, muniti di autonomi poteri di direzione. Fra i soggetti apicali, la normativa inserisce coloro che abbiano esercitato "anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'ente. Viene in rilievo la figura dell'amministratore di fatto, come disciplinata dall'art. 2639 cod. civ.: al soggetto 'formalmente investito' di una data qualifica è equiparato colui che "esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica od alla funzione".

Per l'individuazione dei soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza degli apici, ha rilievo l'aspetto funzionale piuttosto che quello di appartenenza all'ente. Di regola, assumerà importanza l'inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato (rientrano nella categoria le figure dei lavoratori subordinati, come individuati dagli artt.

2094 cod. civ. - Prestatore di lavoro subordinato - e 2095 cod. civ. - Categorie dei prestatori di lavoro), ma potranno rientrare, nella previsione di legge, anche situazioni peculiari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti a eseguirlo sotto la direzione e il controllo dei soggetti apicali.

Il reato deve essere commesso nell'**interesse o vantaggio dell'ente**. Il vantaggio, quale evento, si concreta con l'acquisizione di un'utilità non necessariamente economica per l'ente; l'interesse indica l'aver agito per una determinata finalità o utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento. L'ente non risponde, viceversa, se l'autore materiale del reato ha agito nell'interesse esclusivo, proprio o di terzi (e non sia al contempo ravvisabile alcun vantaggio in capo all'ente).

L'ente risponde, altresì, del delitto tentato (ma le sanzioni sono ridotte) e nei casi e alle condizioni previste dal Decreto, gli enti che hanno la sede principale nel territorio italiano possono essere chiamati a rispondere anche di Reati commessi all'estero (purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto).

### 1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto

Le sanzioni contemplate a fronte della descritta responsabilità colpiscono direttamente il patrimonio dell'ente (e gli interessi economici dei soci) e possono consistere in provvedimenti di natura pecuniaria, anche di rilevante entità, e, nei casi più gravi, in misure di interdizione delle attività.

In tema di responsabilità patrimoniale il Decreto sancisce il principio per il quale dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o il fondo comune. La normativa esclude, dunque, la responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente.

La **sanzione pecuniaria** è la pena base di necessaria applicazione. Essa si applica sempre in caso d'illecito ascrivibile all'ente (salve le condizioni previste per l'esimente da responsabilità).

Le **sanzioni interdittive** si applicano, invece, se espressamente previste dal Decreto, e nei casi in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma possono essere disposte anche in via cautelare, nella fase preliminare delle indagini, sulla base della contestazione accusatoria del pubblico ministero sottoposta al superficiale vaglio del giudice.

Nei riguardi dell'ente, il giudice può disporre:

- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- l'interdizione, anche definitiva, dall'esercizio dell'attività.

E' altresì prevista la confisca del prezzo o profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente, e la pubblicazione della sentenza di condanna. La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato dell'ente: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili, applicate agli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato ai sensi del Decreto

Il Decreto disciplina, infine, il regime di responsabilità e l'irrogazione delle sanzioni anche in seguito a **vicende modificative dell'ente**, quali scissioni, fusioni, trasformazioni e cessioni di ramo d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi prima della trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i Reati commessi antecedentemente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per Reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

## 1.4 L'esenzione da responsabilità

A certe condizioni, il Decreto prevede la possibilità, per l'ente, di essere esonerato da responsabilità o riduce la risposta punitiva<sup>1</sup>. Occorre, al riguardo, che l'ente provi di aver adottato, ed efficacemente attuato, un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi.

Un idoneo modello organizzativo deve prevedere, secondo le indicazioni contenute nel d.lgs. 231/2001:

- a) l'individuazione delle attività 'sensibili' dell'ente, da intendersi come le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001, e si pongono dunque le effettive esigenze di prevenzione (la c.d. 'mappatura' delle attività sensibili);
- b) l'adozione di specifici protocolli, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- c) l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d) l'istituzione di un organo interno all'ente (il c.d. Organismo di vigilanza) con compiti di vigilanza e controllo sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- f) la verifica periodica del modello e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- g) l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La predisposizione di un modello organizzativo idoneo è condizione necessaria, ma non sufficiente, per l'esimente della responsabilità. Adempimenti cartacei non bastano: occorre che il modello sia efficacemente attuato.

L'adozione ed efficace attuazione di un modello è altresì sufficiente a esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza degli apici.

Per i Reati dei dirigenti 'apicali', tuttavia, le condizioni dell'esonero non si esauriscono

---

<sup>1</sup> Oltre ad un effetto di **esonero** (con il limite che si dirà a proposito del reato commesso dai soggetti apicali), il modello può condurre ad una sensibile **riduzione di responsabilità**. L'adozione del modello, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, consente all'ente di evitare l'applicazione delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b), di ottenere una sensibile riduzione della eventuale sanzione pecuniaria (art. 12, comma 2, lett. b e comma 3). Anche la semplice dichiarazione di voler predisporre ed attuare i modelli, unitamente alle altre condizioni enunciate nell'art. 17, può giustificare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49, comma primo); misure destinate ad essere revocate in caso di effettiva attuazione del modello e delle altre condizioni richiamate (art. 49, comma 4; art. 50, comma 1).

nella predisposizione ed efficace attuazione di un idoneo modello organizzativo: l'esonero dell'ente da responsabilità si ha soltanto se il soggetto apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente il modello" (con una condotta non semplicemente in contrasto delle regole ma tale da frustare, con l'inganno, il rispetto delle regole da parte dell'ente medesimo). L'effetto di esonero è in ogni caso incompleto: prevede, infatti, il Decreto che "è comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente".

## **2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI BRANDUP**

BrandUp S.r.l. - di seguito denominata BrandUp o la Società - è una società a responsabilità limitata con sede a Spoleto, Corso Mazzini n. 39.

La Società è diretta da un Consiglio di Amministrazione, composto di tre membri. Il Consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, fatta eccezione per gli atti riservati dalla legge e dallo statuto all'Assemblea.

La Società è parte del Gruppo di società che fa capo a Spoleto Credito e Servizi, S.C. (di seguito Gruppo o Gruppo Spoleto Credito e Servizi) ed è soggetta ad attività di direzione e coordinamento della controllante Spoleto Credito e Servizi, S.C.

Ai fini di assolvere gli adempimenti previsti dal Decreto 231/2001, BrandUp, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 novembre 2011, ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (il Modello).

Il Modello è adottato su impulso della controllante Spoleto Credito e Servizi S.C., che ha promosso e supportato le attività volte alla realizzazione degli adempimenti di legge. Il Modello è comunicato, a cura del Presidente, al Consiglio di Amministrazione di Spoleto Credito e Servizi.

### **2.1 Le finalità del Modello**

Il Modello forma, insieme al Codice Etico del Gruppo Spoleto Credito e Servizi e alle altre procedure in uso presso BrandUp, un *corpus* organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità.

Il Modello definisce regole precise di organizzazione e svolgimento delle attività 'sensibili' della Società, e si pone l'obiettivo di venire incontro a due diverse esigenze entrambe essenziali: essere uno strumento efficace di prevenzione dei Reati; rendere più forte il sistema interno di controllo della Società.

Il Modello è diretto, altresì, a informare il personale dipendente e i soggetti terzi che agiscono in nome e per conto della Società, rendendoli edotti delle conseguenze che

possono derivare in capo alla Società da un comportamento non conforme alla legge, in violazioni di principi e regole contenute nel Modello;

La Società si impegna ad integrare le prescrizioni del Modello con gli altri elementi di *corporate governance* esistenti e futuri.

## 2.2 I destinatari del Modello

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti (i Destinatari), come di seguito individuati:

- a) componenti il Consiglio di amministrazione, e coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, ivi inclusi coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- b) coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti);
- c) coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, ecc.);
- d) coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, agiscono sotto la direzione o vigilanza dei vertici della Società o operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili (a titolo di esempio, i consulenti).

Il Modello si rivolge, altresì, ai sindaci.

Le prescrizioni del Modello e delle sue procedure di attuazione sono vincolanti per i Destinatari come sopra individuati, che sono tenuti a rispettarle con la massima diligenza.

Per i soggetti di cui alla lett. d), i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Modello e, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza e di segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione. L'Organismo di Vigilanza, d'intesa con il Presidente del Consiglio di amministrazione, definisce le modalità per la comunicazione del Modello a questi soggetti, e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

Il Modello è comunicato ai Destinatari, con le modalità stabilite al paragrafo 5.

Le violazioni delle regole del Modello e dei suoi protocolli di attuazione comportano l'applicazione di sanzioni disciplinari, come indicato nel paragrafo 4.

### **2.3 Le aree ritenute sensibili e i reati rilevanti**

L'elaborazione del Modello, all'interno della Società, è stata preceduta dall'analisi dell'organizzazione e dei processi aziendali, e dall'individuazione delle aree 'sensibili', da intendersi come le attività nell'ambito delle quali è teoricamente possibile la commissione dei Reati e si pongono, dunque, le effettive esigenze di prevenzione volute dal Decreto (c.d. mappatura).

I documenti del processo di mappatura sono conservati presso la Società, e costituiscono parte integrante del presente Modello.

Avuto riguardo all'attività di BrandUp, sono stati ritenuti rilevanti per la responsabilità della Società ai sensi del Decreto, i seguenti reati e illeciti amministrativi, descritti nell'Allegato B ("Matrice delle attività sensibili e 'rischi' Reato").

Reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);

- Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto);
- Abusi di mercato (artt. 25-*sexies* del Decreto e 187-*quinquies* del TUF).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art 24-*bis* del Decreto, introdotto con legge 18 marzo, 2008, n. 48).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto, introdotto con la legge del 23 luglio 2009, n. 99).

Per gli altri reati che costituiscono il campo di applicazione del Decreto, e che non sono considerati dal presente Modello, la Società ritiene che possano costituire efficace sistema di prevenzione l'insieme dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico del Gruppo Spoleto Credito e Servizi, le regole di *corporate governance* e le procedure in uso presso la Società.

L'Organismo di vigilanza di cui al successivo paragrafo 3 e gli organi societari sono tenuti a monitorare costantemente l'attività sociale, e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione che richiedono l'aggiornamento del Modello.

### **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In conformità a quanto disposto dal Decreto, è istituito presso BrandUp un organo monocratico con compiti di vigilanza e controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello, e la sua efficace attuazione (c.d. Organismo di Vigilanza).

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia e indipendenza dagli altri organi societari e di controllo interno, secondo quanto espressamente richiesto dal Decreto.

I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale o contabile, provvisti dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità e competenza. I membri dell'Organismo non devono trovarsi in situazioni che configurano cause di ineleggibilità, di revoca, decadenza o cessazione dall'incarico.

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato (salvo i casi di cessazione, decadenza, revoca dall'incarico o recesso come in seguito disciplinati).

Alla scadenza del termine, il Consiglio di Amministrazione potrà confermare o modificare la composizione dell'Organismo di Vigilanza, eventualmente nominando un soggetto diverso (o istituendo un organo collegiale), e sempre nel rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità e competenza richiesti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza definisce proprie regole di organizzazione e funzionamento, attraverso un documento ("Regolamento dell'Organismo di vigilanza"), che diviene parte integrante del presente Modello.

Il Regolamento definisce le modalità di svolgimento dell'incarico, di raccolta e conservazione della documentazione, nonché gli obblighi di riservatezza cui è tenuto l'Organismo, a pena di decadenza dall'incarico.

### 3.1 Requisiti dei membri dell'Organismo

I membri dell'Organismo devono possedere requisiti di Autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità

Con riferimento all'**autonomia e indipendenza**, i membri dell'Organismo devono: a) collocarsi in posizione di terzietà rispetto a coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente, e sui quali sono chiamati a esercitare la vigilanza; b) non ricoprire ruoli operativi e gestionali all'interno dell'ente, che ne pregiudicherebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul modello organizzativo.

Per quanto attiene alla **professionalità** devono: essere in possesso di competenze tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti di controllo e vigilanza, e di una adeguata conoscenza del complesso sistema delineato dal d. lgs. n. 231/01, dei reati presupposto, delle loro modalità di realizzazione.

I membri dell'Organismo devono infine avere requisiti che assicurino imparzialità di giudizio, integrità, autorevolezza e una condotta sempre orientata alla più stretta osservanza dei principi dell'etica (onorabilità).

Per garantire **continuità d'azione**, la struttura dell'Organismo di Vigilanza deve essere priva di mansioni operative e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello.

### 3.2 Cause di ineleggibilità, revoca, decadenza e cessazione dall'incarico

Costituiscono **cause d'ineleggibilità** alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza le condizioni di seguito indicate:

- la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- la condanna, anche non definitiva, o l'applicazione della pena su richiesta ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di "patteggiamento"), per uno dei Reati previsti dal Decreto;
- l'applicazione di sanzioni per gli illeciti amministrativi da cui possa discendere una responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi dell'art. 187-quinquies del Testo Unico della Finanza, (illeciti di abuso di informazioni privilegiate, di cui all'art. 187-bis TUF, e di manipolazione del mercato, di cui all'art. 187-ter TUF).

I membri "esterni" dell'Organismo di Vigilanza (intendendosi con il termine "esterni" i membri dell'Organismo che non appartengano all'organico della Società) devono, altresì, possedere i requisiti di indipendenza di seguito indicati:

- non intrattenere, né avere intrattenuto, neppure indirettamente con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- non essere legati alla Società e/o alle società dalla stessa controllate o ad essa collegate da un rapporto continuativo di prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

La **revoca** dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire solo su delibera del Consiglio di Amministrazione.

La revoca può essere deliberata solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa:

- il venir meno dei requisiti di eleggibilità o di indipendenza di cui ai punti precedenti;
- gravi inadempienze o un comportamento scorretto nell'esercizio delle funzioni;
- mancata collaborazione con gli altri organi e/o funzioni anche di controllo della Società.

I membri dell'Organismo **decadono** per la perdita dei requisiti di onorabilità e professionalità. Il verificarsi di una causa di decadenza deve essere tempestivamente comunicato al Consiglio di Amministrazione.

Determinano la **cessazione** dalla carica la rinuncia, la morte, la sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico, la revoca o decadenza dall'incarico. Il componente l'Organismo potrà altresì recedere in qualsiasi momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno due mesi, con comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione.

In caso di **recesso**, o al verificarsi di una causa di revoca, decadenza, cessazione dall'incarico, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio alla nomina di un nuovo organismo di vigilanza.

I membri esterni dell'Organismo sono tenuti a comunicare, senza indugio, al Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di cause di ineleggibilità o il venir meno dei requisiti richiesti per lo svolgimento dell'incarico

### **3.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sul funzionamento e l'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei collaboratori della Società;
- sull'efficace attuazione del Modello, in relazione alla struttura societaria, e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al Decreto e degli illeciti amministrativi che possono comportare la responsabilità di SCS e delle sue controllate.

L'Organismo di vigilanza valuta, alla luce dell'esperienza, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, anche in relazione alle mutate condizioni societarie e/o normative, e formula proposte in tal senso al Consiglio di Amministrazione.

### **3.4 Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, eventualmente anche con interventi a sorpresa;
- accedere a tutte le informazioni e ai documenti concernenti le attività sensibili della Società e delle sue controllate;
- chiedere informazioni e documenti in merito alle attività sensibili a tutti i Destinatari del Modello (organi sociali, dipendenti, collaboratori, ecc.);
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle unità organizzative

interessate dalle attività sensibili;

- promuovere indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello e delle sue procedure di attuazione;
- sottoporre il Modello a verifica periodica e segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello, formulando proposte in tal senso per l'adozione degli opportuni provvedimenti;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello ed ogni eventuale notizia di reato che possa comportare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto, appresa di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni di cui al paragrafo 3.5;
- proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni previste dallo specifico sistema disciplinare;
- definire, d'intesa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'attuazione di programmi di formazione del personale e le comunicazioni da farsi agli Organi sociali, al personale e ai soggetti esterni, per diffondere le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto 231/2001 e delle regole del Modello;
- effettuare controlli e verifiche sul contenuto dei programmi e sull'effettiva partecipazione del personale, nonché sul grado di conoscenza acquisito dal personale della normativa di riferimento e delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni, l'Organismo di vigilanza può avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, e di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche, rimanendo peraltro sempre direttamente responsabile dell'adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo, derivanti dal Decreto.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, che prevedono l'impiego di un *budget* annuo adeguato, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo medesimo.

In casi eccezionali e urgenti, l'Organismo di Vigilanza, sentito il Presidente del Consiglio di Amministrazione, può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone tempestivamente conto in una relazione scritta allo stesso Consiglio di Amministrazione.

E' rimessa alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione valutare, periodicamente, l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in termini di struttura

organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

### **3.5 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza**

Il Modello prevede e regola lo scambio di informazioni rilevanti tra l'Organismo di vigilanza, gli organi sociali e il personale tutto della Società.

#### *A. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione:

- in tutti i casi in cui ritiene opportuno informare il Consiglio, al fine di garantire il corretto funzionamento e l'osservanza del Modello;
- annualmente, tramite una relazione scritta che riporti anche l'informativa sullo stato del Modello.

L'Organismo segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni eventuale notizia di reato, rilevante ai fini del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni previste al successivo punto B;
- la necessità di procedere all'aggiornamento e/o adeguamento del Modello;
- ogni informazione utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di vigilanza è tenuto a redigere annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione che deve contenere, almeno:

- un rapporto sulle eventuali segnalazioni ricevute, concernenti presunte violazioni del Modello e delle procedure di attuazione, e l'esito dell'attività di verifica condotta su dette segnalazioni;
- un resoconto delle attività eseguite e dei controlli effettuati;
- l'indicazione di eventuali problematiche sorte nell'applicazione delle procedure di attuazione del Modello;
- l'indicazione di eventuali nuove attività sensibili non contemplate nel Modello;
- gli eventuali procedimenti disciplinari avviati per le infrazioni di cui alle regole del Modello e le misure adottate;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello, con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e contenuto.

Il Consiglio di Amministrazione può richiedere, di volta in volta, che la relazione contenga altre informazioni rispetto a quelle sopra indicate. L'Organismo di vigilanza potrà essere convocato, in qualsiasi momento, dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza presenta, altresì, al Consiglio di Amministrazione il Piano annuale delle Verifiche ai fini dell'approvazione, e il piano di spesa per l'esercizio successivo.

#### *B. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del Modello segnalando, immediatamente, ogni eventuale violazione del Modello, del Codice etico e delle procedure di attuazione e ogni comportamento illecito che possa comportare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle segnalazioni avviene tramite posta elettronica presso casella di posta elettronica dedicata.

Qualora l'accesso al sistema informatico non sia possibile o non sia disponibile, la segnalazione può avvenire tramite posta interna indirizzata all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato di:

- di eventuali procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del Modello;
- dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- dell'eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del Modello.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, in un apposito archivio, con modalità definite dall'Organismo di Vigilanza e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione. Non possono essere utilizzate segnalazioni pervenute in forma anonima, ferma restando la facoltà dell'Organismo di Vigilanza d'intraprendere ogni eventuale attività d'indagine ritenuta opportuna.

Quanto al contenuto, la segnalazione deve essere circostanziata e contenere informazioni (quali l'indicazione dell'attività sensibile in cui è commessa la violazione; la fattispecie di violazione, di reato o di illecito amministrativo; le strutture aziendali e il personale interno coinvolto; la descrizione della violazione con le eventuali evidenze documentali o elettroniche) utili a permettere all'Organismo di vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine e di accertamento.

La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere e tutela da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione coloro che, in buona fede, effettuano segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Fermo restando gli obblighi di segnalazione di eventuali violazioni, i Destinatari sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e verifica sull'osservanza del Modello, il suo funzionamento e la sua corretta attuazione.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato di:

- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte di Autorità Pubbliche (quali, per esempio, Guardia di Finanza, Banca d'Italia, Consob, Asl, Inps, Inail, Vigili del Fuoco, Ispettorato del Lavoro, ecc.) e relativi esiti, con eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- contenziosi attivi e passivi in corso, quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e relativi esiti;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca l'esistenza di attività di indagine, eventualmente anche nei confronti di ignoti, per i Reati e/o gli illeciti amministrativi che possono comportare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico, per i Reati e/o gli illeciti amministrativi che rilevano ai fini del Decreto;
- rapporti predisposti dal personale dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere, di volta in volta, ogni informazione che ritenga utile ai fini della corretta attuazione del Modello e dell'adempimento degli obblighi di verifica e controllo, così pure potrà convocare, in qualsiasi momento, i Destinatari affinché riferiscano in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

### **3.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza definisce proprie regole di organizzazione e funzionamento, attraverso un documento ("Regolamento dell'Organismo di vigilanza"), che diviene parte integrante del presente Modello.

Il Regolamento definisce le modalità di svolgimento dell'incarico, di convocazione dell'organo, di raccolta e conservazione della documentazione, nonché gli obblighi di

riservatezza cui è tenuto il componente l'Organismo, a pena di decadenza dall'incarico.

#### **4 IL SISTEMA DISCIPLINARE**

In conformità alle disposizioni del Decreto (art. 6, comma 2, lett. e; art. 7, comma 4, lett. b), la Società adotta un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole del Modello.

Le misure disciplinari e le sanzioni sono individuate nel rispetto delle disposizioni di legge e delle previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e in base al principio di proporzionalità ed effettività, tenuto conto dell'idoneità della misura a svolgere un'efficace azione deterrente e realmente sanzionatoria,

Le misure disciplinari sono adottate dagli organi della Società competenti in virtù dei poteri conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni, dalla legge, e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL).

Nell'irrogazione della sanzione, l'organo competente dovrà tener conto della modalità e delle circostanze nelle quali si è realizzata la violazione, della gravità del comportamento, dell'eventuale recidiva del soggetto.

L'applicazione delle sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello prescinde dall'esito di eventuali procedimenti civili, penali o amministrativi instauratisi nei confronti del responsabile della violazione per gli stessi fatti, e non esclude eventuali altre sanzioni civili, penali o amministrative previste dalla legge nei confronti dell'autore della violazione.

##### **4.1 Le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti diversi dai dirigenti**

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori nei confronti del personale dipendente sono assunti nel rispetto delle disposizioni di legge e dei CCNL.

Per le violazioni del personale dipendente il Modello prevede le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo;

- licenziamento per giusta causa.

in ragione della gravità dell'infrazione, e nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 Legge n. 300 del 1970, da eventuali normative speciali e dai CCNL.

In particolare:

Il provvedimento di RIMPROVERO VERBALE si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, correlandosi detto comportamento a una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Il provvedimento del RIMPROVERO SCRITTO si applica nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura tale da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori

Il provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DAL TRATTAMENTO ECONOMICO FINO AD UN MASSIMO DI DIECI GIORNI si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva.

Il provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO si applica nel caso di gravi comportamenti in violazione dei principi e delle regole del Modello, tali da configurare uno dei Reati o degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto.

Il provvedimento del LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA si applica nel caso di comportamenti in consapevole contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Modello, suscettibili non solo di configurare uno dei Reati o degli illeciti amministrativi considerati dal Decreto, ma tali da ledere, altresì, l'elemento fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro e non consentirne la prosecuzione.

L'Organismo di Vigilanza conduce la procedura di accertamento della violazione, di propria iniziativa o sulla base della segnalazione ricevuta secondo quanto previsto nel paragrafo 3.5 lettera B) e informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il Presidente.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a informare, in ogni caso, il Consiglio di Amministrazione delle violazioni di particolare gravità.

Fatto salvo quanto ulteriormente previsto dai protocolli di prevenzione, costituisce violazione del Modello:

- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera o l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione

da parte di altri di documentazione non veritiera;

- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo alla attività dell'Organismo di Vigilanza, anche attraverso il rifiuto delle informazioni o della documentazione richiesta oppure l'impedimento al loro accesso;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Costituisce altresì illecito disciplinare per chi riveste ruoli dirigenziali nella Società:

- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da altri dipendenti;
- l'omessa vigilanza sulla corretta applicazione delle regole contenute nel Modello, e nelle procedure di attuazione, da parte dei dipendenti gerarchicamente subordinati;
- la violazione delle regole di condotta contenute nel Modello e nelle procedure di attuazione, o, più in generale, l'assunzione nell'espletamento delle mansioni di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

## **4.2 Le sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti**

Nei confronti dei dirigenti eventuali violazioni dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure di attuazione potranno dar luogo all'applicazione delle misure disciplinari e dei provvedimenti ritenuti più idonei nel rispetto delle disposizioni di legge e delle previsioni del CCNL (intendendosi per esso il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e successivi rinnovi).

L'Organismo di vigilanza conduce la procedura di accertamento, di concerto con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Legge 300/1970).

L'Organismo di vigilanza informa immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

Le sanzioni applicabili al personale dirigente sono quelle indicate nel paragrafo che precede.

Costituisce altresì illecito disciplinare per il personale dirigente:

- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da altri dipendenti;
- l'omessa vigilanza sulla corretta applicazione delle regole contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure di attuazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati;
- la violazione delle regole di condotta contenute nel Modello, nel Codice Etico e nelle procedure di attuazione, o, più in generale, l'assunzione nell'espletamento delle mansioni di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

#### **4.3 Le sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori**

Nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, responsabili di violazioni delle regole del presente Modello, la Società può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate in rapporto alla gravità del fatto e della colpa e delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da uno a tre volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

La sanzione è comminata dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle risultanze della procedura di accertamento condotta dall'Organismo di Vigilanza, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e dall'articolo 7, della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Legge 300/1970).

Per le violazioni più gravi commesse il Consiglio di Amministrazione può proporre la revoca dalla carica e l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità prevista dalla legge, secondo quanto stabilito dallo Statuto.

#### **4.4 Le sanzioni disciplinari per i fornitori, consulenti, collaboratori e partner**

Le violazioni delle regole del Modello da parte di fornitori, consulenti, collaboratori e partner sono sanzionate dai competenti organi della Società, in ottemperanza alle previsioni contenute nei contratti in essere, con l'applicazione di penali convenzionali e, nei casi più gravi, l'automatica risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 del codice civile.

E' fatta salva la facoltà di agire per il risarcimento del danno.

## **5 LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO**

La Società promuove la comunicazione del Modello, con modalità idonee a garantirne la diffusione e la conoscenza effettiva da parte di tutti i Destinatari.

L'adozione del Modello è comunicata, dal Presidente al personale e ai collaboratori, attraverso:

- l'invio di una lettera, a firma del Presidente sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello;
- inserimento del Modello sul sito internet della Società.

L'Organismo di Vigilanza determina, sentito il Presidente del Consiglio di Amministrazione, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni, Destinatari del Modello, e le modalità necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

## **6 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La Società prevede programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto e del Modello da parte di tutto il personale (dipendenti, componenti degli organi sociali).

L'Organismo di Vigilanza, d'intesa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per il personale della Società coinvolto nello svolgimento delle attività sensibili.

L'Organismo effettua controlli sul contenuto dei programmi e sull'effettiva partecipazione del personale, e cura che lo svolgimento dei corsi sia reiterato nel tempo.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

## **7 LE MODIFICHE AL MODELLO**

Le modifiche e le integrazioni del Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza valuta, alla luce dell'esperienza, eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello e le segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello possono riscontrarsi in caso di:

- i. significative violazioni e/o riscontrata inadeguatezza del Modello o delle sue procedure di attuazione;
- ii. mutamenti nell'assetto interno della Società e/o nelle modalità di svolgimento delle attività sensibili ai sensi del Decreto;
- iii. modifiche del quadro normativo.

L'Organismo di Vigilanza può formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune modifiche.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello adottati dal Consiglio di Amministrazione sono sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.