

D. LGS. 231/2001  
RESPONSABILITÀ  
AMMINISTRATIVA DELLE  
PERSONE GIURIDICHE

IL MODELLO DI  
ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELLA SEDUTA  
DELL'11 MARZO 2015

<b>. T . I . P .</b> <small>TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.</small>	<b>MODELLO PARTE GENERALE</b>	<b>MARZO 2015</b>
---	-------------------------------	-------------------

## Indice

<b>Parte Generale</b>	<b>5</b>
<b>1 Il Decreto legislativo n. 231/2001</b>	<b>5</b>
<b>Premessa</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica</b>	<b>6</b>
<b>1.2 L'adozione del “Modello” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa</b>	<b>10</b>
<b>2 Adozione del Modello in TIP – Tamburi Investment Partners</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Adozione del Modello e costituzione dell'Organismo di Vigilanza</b>	<b>13</b>
<b>2.3 La costruzione del Modello e la sua struttura</b>	<b>13</b>
<b>3 L'Organismo di Vigilanza</b>	<b>14</b>
<b>3.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza</b>	<b>14</b>
<b>3.2 Durata in carica e sostituzione dei componenti</b>	<b>15</b>
<b>3.3 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità</b>	<b>16</b>
<b>3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</b>	<b>16</b>
<b>3.5 Reporting verso il Consiglio di Amministrazione</b>	<b>18</b>
<b>4. Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza</b>	<b>19</b>
<b>4.1 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</b>	<b>19</b>
<b>4.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza</b>	<b>19</b>
<b>5. Sistema Disciplinare</b>	<b>20</b>

<b>. T . I . P .</b> <small>TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.</small>	<b>MODELLO PARTE GENERALE</b>	<b>MARZO 2015</b>
---	-------------------------------	-------------------

<b>5.1 Funzione del sistema disciplinare</b>	<b>20</b>
<b>5.2 Misure nei confronti di quadri ed impiegati</b>	<b>20</b>
<b>5.3 Misure nei confronti degli amministratori</b>	<b>21</b>
<b>5.4 Misure nei confronti dei sindaci</b>	<b>22</b>
<b>5.5 Misure nei confronti di consulenti e Partner</b>	<b>22</b>
<b>6. Regole di comportamento e Codice Etico</b>	<b>22</b>
<b>7. Diffusione e informazione sul Modello</b>	<b>22</b>
<b>8. Formazione sul Modello</b>	<b>23</b>
<b>Parte speciale – Allegati</b>	<b>25</b>

## Parte Generale

### 1 Il Decreto legislativo n. 231/2001

#### Premessa

Il D.Lgs n. 231/2001 (di seguito anche il “Decreto”) sulla responsabilità amministrativa degli enti per illeciti dipendenti da reato è stato emanato in esecuzione di una serie di convenzioni internazionali ed è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Inizialmente circoscritto a fattispecie di reato a danno delle Pubbliche Amministrazioni, il Decreto è stato successivamente esteso ad altre tipologie di illecito, quali “delitti informatici”, “delitti di criminalità organizzata”, “reati in materia societaria”, “delitti aventi finalità di terrorismo”, “reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato”, “reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro”, “reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita”, “delitti in materia di violazione del diritto d’autore”, “reati ambientali” e “reati transnazionali”.

Recentemente, il Decreto ha recepito anche ulteriori fattispecie di illecito, quali il “reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, la “corruzione tra privati” (quest’ultima accolta nell’ambito del già esistente articolo 25 ter del Decreto - reati in materia societaria) e il reato di “autoriciclaggio” (quest’ultima accolta nell’ambito del già esistente articolo 25 octies del Decreto – reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita)

In sintesi la normativa prevede che ciascun ente, al fine di escludere proprie responsabilità amministrative in caso di reati compiuti da soggetti “apicali” o dipendenti/collaboratori della stessa, possa:

- adottare ed efficacemente attuare modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il “Modello”) idonei a prevenire le fattispecie di illecito sopra elencate;
- vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello e curarne l’aggiornamento attraverso apposito Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”).

Fra le esimenti di responsabilità definite dalla normativa è prevista anche la verifica periodica e l’aggiornamento del Modello a fronte di:

- mutamenti che hanno riguardato l’assetto organizzativo dell’ente;
- mutamenti che hanno riguardato l’attività svolta dall’ente e/o i prodotti offerti dallo stesso alla propria clientela;

- accertamento di eventuali violazioni delle regole organizzative previste dal Modello.

Tale aggiornamento si rende peraltro necessario anche in relazione all'evoluzione legislativa (estensione dei reati) ed alla giurisprudenza in materia (es. sentenze, ordinanze, ecc.).

### **1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica**

Il Decreto 231/2001 dal titolo “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” detta norme in ordine alla “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

Il legislatore ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali, a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

I reati presupposto a cui il Decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I del D.lgs. 231/2001 (artt. 24 e ss.), che possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (articoli 24 e 25 del d.lgs. 231/2001);
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 24-bis;
- **delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 24-ter;
- **reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 25-bis, come modificato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99;
- **delitti contro l'industria e il commercio**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 25-bis.1;
- **reati in materia societaria**, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 25-ter. Tale articolo è stato successivamente modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 che ha introdotto l'articolo 2635 c.c.;
- **delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo

25-quater;

- **delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 25-quater.1;
- **delitti contro la personalità individuale**, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 25-quinquies, come modificato dall'articolo 10 della Legge 6 febbraio 2006, n. 38;
- **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 25-sexies;
- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime**, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 25-septies, come modificato dall'articolo 300 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- **reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**<sup>1</sup>, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 25-octies;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 25-novies;
- **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2, co. 1, Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel d.lgs. n. 231/2001 l'articolo 25-decies;
- **reati ambientali**, introdotti dall'art. 4, co. 2, Legge 3 agosto 2009, n.116, come sostituito dall'art. 2, co. 1, Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 25 – undecies;
- **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, introdotto dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'articolo 25 – duodecies;
- **reati transnazionali**, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, “Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”, che vengono di seguito elencati:
  - reato di associazione per delinquere (articolo 416 c.p.);
  - reato di associazione di tipo mafioso (articolo 416-bis c.p.);
  - reato di associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (articolo 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);

<sup>1</sup> Il reato di “autoriciclaggio” è stato introdotto con la Legge 186 del 2014 ed è stato recepito nell’ambito dell’art 25 octies del D. Lgs 231 del 2001.

<b>. T . I . P .</b> TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.	<b>MODELLO PARTE GENERALE</b>	<b>MARZO 2015</b>
--	-------------------------------	-------------------

- reato di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- reato relativo al traffico di migranti (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 377-bis c.p.)
- reato di favoreggiamento personale (articolo 378 c.p.).

I presupposti normativi perché un ente possa incorrere nella descritta responsabilità risultano essere:

- a) che una persona fisica – che si trovi rispetto all'ente in una delle relazioni previste dall'art. 5 – commetta uno dei reati in questione;
- b) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (responsabilità oggettiva);
- c) che il reato commesso dai soggetti individuati dalla legge derivi quanto meno da una “colpa di organizzazione” dell'ente (responsabilità soggettiva).

Per quanto riguarda il primo aspetto, il D.Lgs. 231/01 individua all'art. 5 due tipologie di soggetti i quali, qualora dovessero commettere nell'interesse o a vantaggio dell'ente uno dei reati sopra evidenziati, possono determinare una responsabilità a carico dell'ente stesso.

Secondo il dettato della citata norma, “l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”.

Tuttavia, “l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

La prima delle descritte figure parrebbe corrispondere, nella struttura societaria, a quella degli amministratori, dei direttori generali, dei preposti a sedi secondarie e, in caso di organizzazione divisionale, dei direttori di divisione.

“Soggetto all'altrui direzione” può invece essere chiunque si trovi ad operare nell'ente in una posizione anche non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente, purché sottoposto alla direzione o alla vigilanza altrui.

La sola esistenza di uno dei rapporti descritti dall'art. 5 in capo all'autore del reato non basta di per sé a far sorgere la responsabilità dell'ente.

Infatti, occorre anche che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Perciò, l'ente risponde del reato, sia che il suo autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell'ente, sia che il reato si riveli comunque vantaggioso per l'ente medesimo. Tuttavia, la responsabilità dell'ente resta esclusa se risulta che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello dell'ente.

Perché possa configurarsi la responsabilità dell'ente, è comunque necessario che sussista una “colpa di organizzazione” da parte dell'ente stesso, da intendersi quale comportamento omissivo consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto offrono infatti all'ente l'opportunità di una possibile esclusione della propria responsabilità<sup>2</sup>, disciplinando le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti individuati nell'art. 5.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 del D.lgs. 231/01 – rubricato “Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente” – prevede che “se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

---

<sup>2</sup> Va notato che l'adozione del Modello può servire – oltreché ad escludere in radice la responsabilità dell'ente – se adottato prima dell'apertura del dibattimento, ad evitare all'ente l'applicazione delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17, lett. b); a determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12, secondo comma, lett. b, e terzo comma).

Anche la semplice dichiarazione di voler predisporre ed attuare tali modelli, unitamente alle altre condizioni enunciate nel citato art. 17, può giustificare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49, primo comma); misure destinate poi ad essere del tutto revocate in caso di effettiva attuazione del modello e delle altre richiamate condizioni (art. 49, quarto comma; art. 50, primo comma).

Infine, l'adozione del Modello può avere luogo anche a sentenza di condanna già emessa, al fine di ottenere la conversione delle sanzioni interdittive (art. 78).

- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b”.

Analogamente, il successivo art. 7 – rubricato “Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente” – statuisce che “nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”.

## **1.2 L'adozione del “Modello” quale possibile esimente della responsabilità amministrativa**

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati di cui al Decreto.

Il Modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare il Decreto agli articoli 6 e 7 prevede una forma di esonero della responsabilità qualora la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato “modelli di organizzazione, gestione e controllo” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti considerati.

Ai fini di idoneità, i suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze, “in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

<b>. T . I . P .</b> TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.p.A.	<b>MODELLO PARTE GENERALE</b>	<b>MARZO 2015</b>
--	-------------------------------	-------------------

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia nei confronti dei soggetti apicali che dei soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Va precisato che il D.Lgs. 231/2001 nonché il relativo Regolamento di attuazione emanato con D.M. 26 giugno 2003 n. 201, afferma che i Modelli possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, “sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

## 2 Adozione del Modello in TIP – Tamburi Investment Partners S.p.A.

### 2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Tamburi Investment Partners S.p.A. (di seguito anche la “Società” ovvero “TIP”), nell'intento di assicurare - a tutela della propria posizione e immagine - condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ha ritenuto di procedere all'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle previsioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nella Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel Decreto.

La Società con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2015 ha provveduto ad aggiornare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (già precedentemente adottato), alla luce dei nuovi reati introdotti nel D.Lgs. 231/2001.

Il Modello fa riferimento al sistema strutturato e organico di norme, procedure operative ed informatiche e controlli in vigore in TIP idoneo a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato previste dal Decreto.

All'interno della normativa della Società una particolare rilevanza assume quella che regola le attività a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con particolare riferimento agli aspetti attinenti a:

- definizione di deleghe, poteri, norme per l'uso della firma sociale, ecc.;
- verificabilità e documentabilità delle operazioni;
- separatezza delle funzioni;
- effettuazione di controlli a diversi livelli (di primo, secondo e terzo livello).

Più in particolare, mediante l'individuazione delle attività “sensibili” a rischio di reato (cfr. Allegato 1 – Mappatura delle attività a rischio ex D.Lgs. 231/ 2001) e la conseguente regolamentazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree in cui si effettuano attività “sensibili” la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui essa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico / sociali cui TIP intende attenersi nell'assolvimento della propria missione;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree in cui vengono svolte attività “sensibili”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare il compimento dei reati stessi.

Oltre ai principi sopra indicati, un efficace Modello presuppone:

- un'attività di sensibilizzazione e la diffusione a tutti i livelli aziendali di un'approfondita conoscenza delle regole comportamentali in vigore in TIP;
- la disponibilità della mappa, sempre aggiornata, delle attività “sensibili” ai sensi del Decreto e delle Strutture Aziendali in cui possono realizzarsi i reati in parola;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, nonché la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali adeguate e proporzionate ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente attendibili;
- la verifica e la documentazione delle operazioni “sensibili”;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.

## 2.2 Adozione del Modello e costituzione dell'Organismo di Vigilanza

Il Modello viene adottato dal Consiglio di Amministrazione, il quale, sempre in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/01, costituisce con delibera consiliare il proprio “Organismo di Vigilanza”, che ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza del Modello e di supportare il processo di aggiornamento dello stesso.

## 2.3 La costruzione del Modello e la sua struttura

Al fine di procedere alla predisposizione del Modello di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto, nonché alle successive attività di aggiornamento dello stesso, la Società ha avviato una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate alle norme in esso contenute.

Innanzitutto sono state identificate le aree a rischio di reato.

L’attività di mappatura è stata svolta attraverso il censimento delle singole attività “a rischio” (in connessione con la tipologia di reato).

Sulla base delle analisi svolte si è quindi proceduto alla predisposizione del Modello e alla sua adozione, deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo si compone dei seguenti elementi:

- riferimenti normativi circa il Decreto Legislativo 231/2001;
- mappatura delle attività a rischio ed relativi presidi organizzativi in vigore;
- protocolli di controllo volti a prevenire la commissione dei reati rientranti nel novero del Decreto (ovvero disposizioni organizzative interne aventi la medesima finalità);
- Organismo di Vigilanza;
- flussi informativi e segnalazioni da/verso l’Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare;
- Codice Etico.

che rappresentano il corpo centrale del presente documento.

L’attività di predisposizione del Modello è stata svolta attraverso i seguenti passi operativi:

- a) definizione della **metodologia** di mappatura delle attività a rischio di reato;
- b) definizione della mappa delle attività “sensibili” a rischio di reato e individuazione dei relativi presidi organizzativi di mitigazione del rischio (cfr. Allegato 1 - Mappatura delle attività a rischio ex D.Lgs. 231/ 2001);

L'attività è stata svolta attraverso raccolta e analisi della documentazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e relativa ai presidi organizzativi in vigore, ed è stata successivamente verificata, completata e condivisa attraverso intervista con il Vice Presidente della Società, in particolare con l'obiettivo di:

- verificare l'esaurività dell'elenco delle attività sensibili;
- verificare la coerenza dei presidi di controllo già in vigore (es. procedure, istruzioni, sistemi di delega, elementi di sicurezza logica, etc.) volti a scoraggiare ovvero impedire i comportamenti illeciti;
- condividere le aree di miglioramento individuate (come gap rispetto ai controlli esistenti) e i piani di azione proposti a superamento dei suddetti gap, da realizzare attraverso l'integrazione della normativa in vigore, ovvero attraverso la predisposizione di normative speciali ad hoc.

La mappa è stata articolata come di seguito indicato:

- attività a rischio reato;
- reati potenziali;
- possibili modalità di commissione dei reati;
- strumenti di controllo esistenti;
- punti di miglioramento;
- piani d'azione.

c) Analisi del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001  
Il Modello è stato prioritariamente definito nelle sue componenti fondamentali secondo le indicazioni di cui alle Linee Giuda emanate Confindustria e conformemente alle migliori prassi di settore. Il Modello si compone dei seguenti elementi:

- Organismo di Vigilanza;
- definizione dei flussi informativi rivolti all'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare;
- Codice Etico.

Si riporta di seguito un dettaglio circa la descrizione e le finalità delle suddette componenti facenti parte del presente modello di organizzazione gestione e controllo.

### 3 L'Organismo di Vigilanza

#### 3.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un “organismo dell’ente”, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, comma 1, lett. b)), l’organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

La genericità del concetto di “organismo dell’ente” giustifica l’eterogeneità delle soluzioni che al riguardo possono adottarsi in considerazione sia delle proprie caratteristiche dimensionali,

sia delle proprie regole di corporate governance, sia della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Indipendentemente dalla specifica composizione e struttura dell'Organismo di Vigilanza, resta fermo che esso debba ispirare la propria azione ai seguenti principi:

- a) attività di controllo sull’effettività del Modello;
- b) attività di vigilanza sull’adeguatezza del Modello;
- c) continuità di azione;

nonché debba avere caratteristiche quali:

- a) conoscenze di tecniche e strumenti adeguati (es. conoscenze legali, di gestione di rapporti con le risorse umane, ecc.);
- b) personale dedicato di adeguato spessore e consistenza;
- c) poteri di acquisizione e di richiesta di informazioni da e verso ogni livello e settore operativo della Società;
- d) possibilità di avviare procedimenti disciplinari e di proporre eventuali sanzioni a carico di soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel modello di organizzazione, gestione e controllo;
- e) indipendenza da responsabilità di gestione aziendale e soprattutto di autonomia rispetto ai vertici aziendali.

L'Organismo di Vigilanza istituito dalla Società provvede autonomamente a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento.

### **3.2 Durata in carica e sostituzione dei componenti**

Il Consiglio d'Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera. È altresì rimessa all'Organo amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie. In particolare:

- i componenti dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giustificato motivo;
- qualora venga a mancare, per dimissioni o altre cause, uno dei componenti dell'Organismo, e resti comunque in carica la maggioranza dei componenti dello stesso, il Consiglio, anche su proposta del medesimo Organismo, potrà nominare un sostituto che resti in carica fino alla scadenza del mandato;
- l'Organismo si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la

maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare i nuovi componenti.

### 3.3 Cause di ineleggibilità ed incompatibilità

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dall'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione - anche temporanea - dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'assenza ingiustificata da tre riunioni consecutive;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari eccedenti il rimprovero verbale;
- le dimissioni volontarie dall'incarico.

I rappresentanti del Consiglio di Amministrazione - in particolare - non dovranno, inoltre essere titolari di poteri delegati dal Consiglio.

### 3.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Con l'adozione del presente Modello e con la conseguente istituzione dell'Organismo di Vigilanza a quest'ultimo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello medesimo e di curarne l'aggiornamento.

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio d'Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente documento da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, delle Società di Service e degli altri soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
  - interpretare la normativa rilevante;
  - coordinare l'attività di determinazione degli standard e delle procedure atte a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del Decreto;

- coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, ai Dipendenti e agli Outsourcer, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli ai fini della prevenzione di comportamenti illeciti o in contrasto con il Modello;
- predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società. A tale fine l'Organismo di Vigilanza verificherà l'aggiornamento dello spazio Intranet della Società dedicato al Modello;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:
  - effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società nell'ambito dei processi sensibili;
  - ricevere segnalazioni da parte del personale in merito ad eventuali anomalie;
  - coordinare eventuali investigazioni/inchieste finalizzate all'accertamento della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
- con riferimento alle proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:
  - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere annualmente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto e all'operatività aziendale;
  - condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;
  - in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo apposita relazione;
  - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
  - coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza del competente Organo/funzione aziendale per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;

Nell'espletamento di tali attività, l'OdV potrà avere accesso libero ed incondizionato ad informazioni, documenti ed ogni altro elemento ritenuto importante - ai fini dello svolgimento dei propri compiti - detenuto dalle diverse strutture della Società.

### **3.5 Reporting verso il Consiglio di Amministrazione**

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Ferma restando la piena autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, per i compiti ad esso affidati quest'ultimo è tenuto a presentare una relazione scritta sugli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione con periodicità almeno semestrale e comunque ogni volta che ve ne sia urgenza, o quando richiesto da un componente dell'Organismo di Vigilanza.

La relazione ha ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle attività “a rischio reato” e dei connessi processi sensibili;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- la rendicontazione delle spese eventualmente sostenute a fronte dell'espletamento degli adempimenti di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni anno l'Organismo di Vigilanza sottopone al Consiglio di Amministrazione un piano delle attività previste per l'anno successivo.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni al Consiglio d'Amministrazione, al Presidente, al Collegio Sindacale e alla società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne al Presidente la convocazione, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di eventuali apposite riunioni dell'Organismo di Vigilanza con gli organi sociali deve essere predisposto verbale. Copie dei relativi verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza.

<b>. T . I . P .</b> TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.	<b>MODELLO PARTE GENERALE</b>	<b>MARZO 2015</b>
--	-------------------------------	-------------------

#### 4. Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

##### 4.1 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare tutte le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti per il D. Lgs. 231/01.

A tal fine per ciascuna Area, sono state identificate alcune fattispecie di informazioni da inoltrare all'Organismo (cfr. Allegato 2 – Flussi informativi verso/ da l'Organismo di Vigilanza).

##### 4.2 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza possono essere di varia natura e riguardare tanto violazioni, o presunte violazioni, quanto fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini della attuazione ed efficacia del Modello.

##### Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01 ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

##### Segnalazioni di violazione del Modello

Chiunque (dipendente, collaboratore, ecc.), nello svolgimento della propria attività, venga a conoscenza di violazione o sospetti violazione delle regole previste dal modello di organizzazione, gestione e controllo deve effettuarne segnalazione in forma scritta all'Organismo di Vigilanza.

Il soggetto segnalante dovrà utilizzare il “Modulo standard di segnalazione” (vedi Allegato 3) messo a disposizione.

La segnalazione deve essere inviata al seguente indirizzo di posta elettronica: [231@tamburi.it](mailto:231@tamburi.it).

Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e contenere informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione stessa al fine di permettere all'Organismo di Vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine.

L'Organismo di Vigilanza valuterà con tempestività le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti da promuovere. L'eventuale decisione di non dar corso all'effettuazione di indagini interne dovrà essere documentata e conservata.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza promuovere l'attivazione di eventuali provvedimenti disciplinari in caso di accertate violazioni del Modello, anche in maniera indipendente dall'eventuale procedimento della magistratura.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello.

Gli obblighi di segnalazione da parte di dipendenti ed altri soggetti apicali dovranno trovare adeguata pubblicità nell'ambito delle consuete modalità di comunicazione interna. Gli obblighi di segnalazione da parte dei collaboratori esterni saranno specificate in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla società.

## 5. Sistema Disciplinare

### 5.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti, concorre a rendere efficace l'azione di vigilanza dell'OdV ed a garantire l'effettiva osservanza del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa.

### 5.2 Misure nei confronti di quadri ed impiegati

#### Violazioni

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalle altre norme di legge applicabili, i comportamenti sanzionabili che

costituiscono violazione del Modello sono di seguito esemplificativamente elencati, in ordine di gravità crescente:

- a) violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni all'OdV, ostacolo all'attività dell'OdV, omissione di controlli, ecc.);
- b) violazione di prescrizioni del Codice Etico;
- c) comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più Reati, o comunque idonei ad esporre la Società alle conseguenze della commissione dei reati.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta).

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'OdV e del Presidente di TIP, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione dell'OdV.

### Sanzioni

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico e del Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili – sono previsti dal CCNL come segue:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

### **5.3 Misure nei confronti degli amministratori**

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori, l'OdV ne darà comunicazione immediata al Collegio Sindacale ed all'intero Consiglio di Amministrazione per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

<b>. T . I . P .</b> TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.	<b>MODELLO PARTE GENERALE</b>	<b>MARZO 2015</b>
--	-------------------------------	-------------------

#### **5.4 Misure nei confronti dei sindaci**

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più sindaci, l'OdV informerà l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

#### **5.5 Misure nei confronti di consulenti e Partner**

La mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte di Consulenti o Partner, inseriti o richiamati da apposite clausole contrattuali, è sanzionata secondo quanto previsto in dette clausole, ed in ogni caso con l'applicazione di penali e/o l'automatica risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno.

I Consulenti o i Partner non dovranno indurre i Dipendenti a violare il Codice Etico o il Modello.

### **6. Regole di comportamento e Codice Etico**

La Società provvede a predisporre apposite regole di condotta e un Codice etico che costituiscono parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo e della normativa aziendale. Le regole definite sono vincolanti per i comportamenti posti in essere da tutti i destinatari dello stesso - tenuti ad adottare una condotta conforme alle regole stabilite per prevenire il verificarsi dei reati previsti nel D.Lgs. 231/01 - e saranno suscettibili di modifiche e/o integrazione in ragione dell'evoluzione delle norme di legge oltre che delle mutate esigenze.

### **7. Diffusione e informazione sul Modello**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione/informazione nei confronti di tutto il personale, per favorire la conoscenza di quanto stabilito dal Decreto e dal modello di organizzazione, gestione e controllo adottato nelle sue diverse componenti.

Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del Decreto e sul modello di organizzazione, gestione e controllo tramite Circolari interne.

I documenti presenti in tale spazio devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni delle normative esterne e del Modello.

La diffusione del Modello è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di conoscenza (tramite verifica dello stato di presa visione della normativa).

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai

documenti di norma consegnati al neo-assunto, il modello di organizzazione, gestione e controllo e il D.Lgs. 231/2001. I dipendenti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

E' inoltre necessario prevedere analoga informativa e pubblicità del Modello anche per i collaboratori esterni, secondo modalità differenziate in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del presente Modello (fatta eccezione per i relativi allegati ad uso esclusivo del personale interno alla Società) e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del D.Lgs. 231/2001.

## 8. Formazione sul Modello

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e delle procedure/ protocolli di cui il Modello si compone, devono essere previste specifiche attività formative definite all'interno di apposito e organico **piano formativo**. Il Piano formativo deve essere articolato, in relazione ai **contenuti** e alle **modalità di erogazione**, in funzione della qualifica dei **destinatari**, del livello di rischio associato alle attività da questi svolte, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione deve prevedere i seguenti **contenuti**:

- una parte istituzionale avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. 231/2001 e reati presupposto) e il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

La formazione è obbligatoria: deve pertanto essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del modello di organizzazione, gestione e controllo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze relative alla effettiva partecipazione ai programmi di formazione e di conservarle negli appositi archivi, nonché di effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

**Parte speciale – Allegati**

Costituiscono parte integrante del presente Modello i documenti elencati nella tabella di seguito riportata:

N.	Descrizione Allegato
1	Mappatura delle attività a rischio ex D.Lgs. 231/ 2001
2	Flussi informativi verso/ da l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/ 2001
3	Modulo standard di segnalazione
4	Codice Etico