

MODELLO ORGANIZZATIVO

Ai sensi del

Decreto Legislativo n. 231/2001

ESTRATTO



CONSODATA S.P.A.

Consodata S.p.A (di seguito anche “**Consodata**” o “la Società”), Società del gruppo Italiaonline S.p.A. (di seguito anche “**Italiaonline**” o “**IOL**”), presente sul mercato da oltre 25 anni, è la prima Società italiana che fornisce soluzioni qualificate e integrate per migliorare il “ciclo” di acquisizione, valutazione e gestione del cliente: dai servizi per la comunicazione e per il marketing, alle analisi territoriali e di rete, alla business information.

Si precisa che la Capogruppo Italiaonline S.p.A. detiene una partecipazione pari al 100% del capitale sociale di Consodata e che quest’ultima ha richiesto alla società controllante di poter usufruire dei suoi servizi a sostegno della propria attività. Allo scopo, è stato stipulato un contratto per la fornitura di servizi, da parte di Italiaonline nei confronti di Consodata, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la supervisione e il coordinamento dell’Area Finance; prestazioni inerenti il controllo di gestione; predisposizione dei documenti fiscali; prestazioni in ambito legale, di gestione societaria, di internal auditing; prestazioni connesse alla comunicazione e ufficio stampa; utilizzo di postazioni di lavoro; supporto e responsabilità su tematiche legate alla sicurezza aziendale (RSPP e DVR).

I principali prodotti offerti sul mercato dalla Società sono:

- ❖ **CRM**: banche dati e servizi di comunicazione per la ricerca di nuovi clienti, soluzioni di trattamento dati e gestione database.
- ❖ **Web marketing**: strumenti per migliorare la presenza e la visibilità dell’impresa sul web e generare contatti qualificati.
- ❖ **Market intelligence**: modelli di analisi della base dati clienti, individuazione di *target prospect*, valutazione del potenziale di mercato.
- ❖ **Geo marketing**: sistemi informativi e basi dati statistiche qualificate per le strategie di ottimizzazione delle reti distributive.
- ❖ **Business Information**: servizi personalizzati e informazioni commerciali per la valutazione del rischio di credito.

Consodata ha definito un modello di business orientato a supportare due canali di vendita: uno rivolto alle PMI gestito principalmente da agenti e l’altro ai Grandi clienti gestito da specifici account.

Operano per la vendita di prodotti Consodata anche gli agenti di IOL che provvedono direttamente alla fatturazione dei servizi.

CANALE PMI

L’attuale rete di vendita Consodata per il canale PMI è composta da 13 agenti, che coprono l’intero territorio nazionale. Ogni agente, monomandatario e plurimandatario, ha una sua area di competenza all’interno della quale provvede a proporre in vendita i prodotti definiti nel portafoglio di Consodata e curati da specifici PM.

La scelta degli agenti e l’assegnazione dei clienti viene effettuata dal Marketing sulla base di valutazioni di

performance. Una volta assegnati i clienti, gli stessi permangono nel portafoglio dell'agente sino alla scadenza del contratto. I principali prodotti venduti riguardano i servizi di *direct marketing*.

CANALE GRANDI IMPRESE

Questo canale è gestito dalla Direzione Commerciale che, attraverso una rete di account coordinata da area manager, sulla base delle esigenze dei clienti, propone soluzioni personalizzate, quali, in particolare servizi per il marketing e per le strategie di rete. Per tali attività, vi è, inoltre, il supporto della Direzione OPS soprattutto con riferimento ai prodotti di geo marketing e *data quality*.

IL DECRETO 231

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche "**Modello**" o "**MOG**") ha introdotto la disciplina della *"responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Sulla base di quanto disposto dal decreto in oggetto, le Società possono essere ritenute responsabili in relazione a taluni reati, specificatamente indicati, commessi o tentati nell'interesse e/o vantaggio della Società stessa da:

- persone fisiche che rivestono posizioni "apicali" di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione "apicale".

In base al disposto del d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'Ente si configura con riferimento alle seguenti macro famiglie di reato:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (tra i quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato), indicati agli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all'art. 24 bis del d.lgs. 231/2001;
- delitti di criminalità organizzata indicati all'art. 24 ter del d.lgs. 231/2001;
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio indicati all'artt. 25-bis e 25 bis 1 del d.lgs. 231/2001;
- alcune fattispecie di reati societari (tra i quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto d'interessi, corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, agiotaggio) indicati all'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001;
- reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25 quater del d.lgs.231/2001;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 25 quater 1 del d.lgs. 231/2001;

- reati contro la personalità individuale (tra i quali lo sfruttamento della prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, l'adescamento di minorenni, nonché il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, c.d. caporalato), indicati all'art. 25 quinquies del d.lgs.231/2001;
- reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato indicati all'art. 25 sexies del d.lgs. 231/2001;
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui all'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, indicati all'art. 25 octies del d.lgs. 231/2001;
- reati transnazionali di cui all'art. 10 L.16/3/2006 n° 146;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art 25 nonies del d.lgs. 231/2001;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art 25 decies del d.lgs. 231/2001;
- reati ambientali indicati all'art 25 undecies del d.lgs. 231/2001;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25 duodecies del d.lgs. 231/2001;
- razzismo e xenofobia di cui all'art. 25 terdecies del d.lgs. 231/2001, introdotti dalla Legge n. 167/2017.

Nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale della persona fisica autore del reato presupposto, si aggiunge anche la responsabilità "amministrativa" della società che si configura come colpa dell'organizzazione.

Viceversa la società non risponde (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001) se l'autore del reato presupposto ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Per tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzione interdittiva;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, nei casi di maggiore gravità, l'applicazione di sanzioni interdittive può comportare la sospensione o revoca di licenze, concessioni, autorizzazioni, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la P.A., il divieto di pubblicizzare beni e servizi, l'esclusione da finanziamenti,

contributi e sussidi.

Alcune di tali sanzioni possono essere applicate anche sotto forma di misure cautelari nel corso del procedimento penale. Particolare rilevanza può assumere il sequestro preventivo per equivalente finalizzato alla confisca in caso di accertata o riconosciuta sussistenza dell'interesse o del vantaggio per la società.

I PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DALLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Il d.lgs. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità con 2 diverse ipotesi integrate tra loro e previste rispettivamente:

1. dall'art. 6 co.1 per i soggetti apicali, con una inversione dell'onere della prova, nel senso che quando il reato è commesso dal soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'Ente, è presupposta salvo prova contrario, ossia qualora la società dimostri che:
2. dall'art. 7 quando il reato presupposto è commesso da soggetti in posizione non apicale. In questo caso la Società risponde solo se si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, omissione che viene esclusa se la Società prima della commissione del reato *ha adottato ed efficacemente attuato*, un modello organizzativo "231".

Al fine di esonerare la responsabilità dell'Ente, i modelli di cui al precedente punto 1 devono:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati (attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente 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 ed osservanza del modello;
- prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio

Inoltre, affinché un modello possa dirsi *efficacemente* attuato, la normativa richiede che siano previsti:

- 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;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ulteriore elemento, non specificamente previsto dalla normativa di riferimento, ma indispensabile per poter concretamente incidere sulla cultura del controllo e prevenire anche condotte inconsapevoli che possano innalzare il rischio di commissione dei reati, è la formazione.

STRUTTURA E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI CONSODATA S.P.A.

Il Modello organizzativo di gestione e controllo redatto ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (il “Modello”) è stato definito sulla base delle Linee Guida di Gruppo per l’implementazione del Modello di gestione, organizzazione e controllo della Capogruppo, Italiaonline S.p.A., approvate il 16 dicembre 2016 (e successive modifiche e integrazioni).

Tali documenti e il Codice Etico, nonché le norme e procedure aziendali costituiscono un sistema organico di prescrizioni comportamentali, regole ed organizzazione di processi a cui tutti i destinatari del Modello stesso devono attenersi nella conduzione della propria attività professionale in Consodata S.p.A. al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto previsti nell’ambito del D.Lgs.231/2001.

I PROTOCOLLI “DECISIONALI”

I protocolli previsti dal Decreto (art.6 co.2 lett. b) disciplinano le aree di rischio individuate nella fase di analisi dei rischi, prevedendo ruoli e responsabilità nelle diverse fasi del processo, le corrette modalità di espletamento delle attività sensibili ed il tracciamento documentale conseguente. A ogni protocollo decisionale sono associati i flussi informativi verso l’OdV che sarà quest’ultimo a determinare o a modificare a seconda delle esigenze conoscitive ed informative essenziali per l’espletamento del dovere di vigilanza sul modello. I protocolli rappresentano – sotto forma di procedure – il raccordo tra i sistemi di gestione, Linee Guida della Capogruppo e le parti speciali del Modello.

FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Il piano di formazione è finalizzato a trasferire ai destinatari del Modello:

- la conoscenza dei principi chiave della normativa “231” e del Codice Etico e le regole auree di natura organizzativa previste dalle presenti Linee Guida;
- le norme interne di dettaglio previste dalle singole procedure. Quest’ultime devono essere conosciute soprattutto da coloro che operano nelle rispettive aree di rischio.

L’informazione relativa al modello è assicurata mediante:

- per fornitori esterni, Shareholders e altri Stakeholders attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale delle Linee Guida di Gruppo e del Codice Etico;

- per i dipendenti attraverso la pubblicazione sull'intranet aziendale delle parti speciali del modello e dei protocolli/procedure e di ogni altra documentazione utile.

I fornitori che ne facciano richiesta potranno prendere visione delle parti speciali del Modello e dei protocolli/procedure di stretto interesse.

DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello (di seguito i "**Destinatari**") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Consodata. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, gli agenti, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è affidato a un Organismo (c.d. Organismo di Vigilanza, *breviter* OdV) dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che costituisce un presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità dell'Ente.

I componenti dell'OdV sono scelti tra soggetti, esterni e/o interni alla Società, dotati di adeguata esperienza professionale e non sono subordinati, in tale ruolo e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria, fatta eccezione per la dipendenza, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. b), del d.lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

MODALITÀ E CRITERI DI NOMINA

L'OdV di Consodata viene istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza:

- vigila sull'efficace attuazione del Modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell'azienda corrispondano alle regole poste a prevenzione dei reati;
- monitora il mantenimento nel tempo dei requisiti di idoneità del Modello, ovvero del complessivo impianto dei controlli, rispetto alle esigenze di prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto;
- promuove l'aggiornamento del Modello e dei relativi presidi di controllo, conseguenti al verificarsi di mutamenti organizzativi o normativi.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di verifica, analisi e controllo. Qualunque funzione aziendale, collaboratore o amministratore hanno il dovere di evadere in modo esaustivo e tempestivo eventuali richieste che dovessero pervenire dall'Organismo di Vigilanza il quale – preferibilmente – si avvarrà a tal fine della Direzione Internal Audit della Capogruppo, il cui responsabile è anche membro dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni (indirizzo di posta elettronica OdV@Consodata.it) da parte di dipendenti, collaboratori, consulenti e fornitori in merito ad eventi che potrebbero causare responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001.

COMUNICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del MOG e all'emersione di eventuali aspetti critici, e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati al Consiglio di Amministrazione.

RAPPORTI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA CONTROLLANTE ITALIAONLINE S.P.A.

L'Organismo di Vigilanza di Consodata S.p.A. informa l'Organismo di Vigilanza della controllante Italiaonline S.p.A. in ordine all'attività svolta, fatti rilevati e conseguenti sanzioni disciplinari, oltre agli adeguamenti del MOG conseguenti ai mutamenti intervenuti nell'ambiente e/o nella struttura organizzativa. In particolare, la relazione semestrale all'organo amministrativo predisposta da ciascun Organismo di Vigilanza è trasmessa anche all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previste nel MOG sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, curato e aggiornato dalla Direzione Internal Audit e Compliance della Capogruppo. Nella custodia e trattamento dei dati contenuti nella documentazione di competenza l'Organismo di Vigilanza della capogruppo e quelli delle società controllate si conformano alle disposizioni di cui al d.lgs. 196/03, al Regolamento UE 679/2016 ed alle altre disposizioni nazionali ed internazionali in materia di protezione dei dati personali.

A tal fine i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati come persone autorizzate al trattamento.

WHISTLEBLOWING

Consodata pone in capo ad ogni dipendente e collaboratore l'obbligo di segnalare tempestivamente o al diretto superiore o alla Direzione Internal Audit della Capogruppo o all'OdV direttamente o con gli strumenti che l'azienda pone a disposizione, qualsiasi notizia, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui sia venuto a conoscenza, in ragione delle funzioni svolte, circa possibili violazioni a norme di legge o aziendali o comunque di natura illecita o costituenti una frode o un atto contrario al Modello.

A tal fine la società pone a disposizione dei dipendenti la piattaforma tecnologica predisposta dalla Controllante e gestita dalla Direzione Internal Audit della Controllante stessa che provvederà ad informare immediatamente l'OdV di Consodata nel caso di segnalazioni riguardanti eventi rilevanti ai fini "231". La piattaforma favorisce la tutela dei dati del segnalante in buona fede, del segnalato e dei terzi.

In ogni caso, è dovere precipuo del destinatario della segnalazione (Direzione Internal Audit della Controllante, responsabile di funzione, Organismo di Vigilanza 231) adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati del segnalato e di terzi,

fatti salvi gli obblighi di legge.

Sono vietati, e costituiscono gravi violazioni disciplinari, i) il compimento di atti ritorsivi e discriminatori (compresi il licenziamento e il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c.) diretti o indiretti nei confronti del segnalante in buona fede, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione o per chiunque collabori nel processo di verifica di un fatto di natura illecita; ii) il comportamento di chi viola le misure di tutela del segnalante; iii) l'invio di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave. Eventuali provvedimenti di natura ritorsiva, compresi licenziamenti, cambi di mansione, sanzioni disciplinari, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione sono nulli.

SEGNALAZIONI VIETATE

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose.

Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati.

RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI

La società, conformemente a quanto prescritto dalla legge 179/17, ha attivato più canali di segnalazione a disposizione dei dipendenti (e non solo) per comunicare con l'Organismo di Vigilanza, tra cui, oltre alla casella di posta elettronica dell'ODV, una piattaforma dedicata alle segnalazioni, che consente, con modalità informatiche l'effettiva tutela dell'identità del segnalante (<http://www.segnalazioni.italiaonline.it>). La gestione operativa di tali strumenti di segnalazione, è affidata alla Direzione Internal Audit della controllante.

Il Direttore Internal Audit della Controllante, d'intesa con il Chief Technology Officer della stessa e con il DPO, assicura le misure di sicurezza necessarie alla tutela dei dati.

L'Organismo di Vigilanza ed il Collegio Sindacale, assicurano che le segnalazioni siano state prese in carico e correttamente trattate e che le misure di tutela dei dati siano adeguate.

L'IMPIANTO DEL MODELLO

Consodata, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ritiene necessario adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in linea con le prescrizioni del Decreto e con il contenuto del presente documento.

A tale scopo, Consodata ha effettuato uno specifico progetto articolato nelle seguenti fasi principali:

- identificazione delle attività sensibili (“*as-is analysis*”);
- effettuazione della “*gap analysis*”;
- definizione dei principi e linee guida del “Modello Consodata”, con il recepimento delle Linee Guida della Capogruppo quotata, Italiaonline S.p.A.

ATTIVITÀ SENSIBILI E REATI A RISCHIO INERENTE

Le aree sensibili prese in considerazione sono quelle i cui processi possono avere impatto su alcuni dei reati previsti dal Decreto e, pertanto definiti *a rischio inerente*.

Gli altri reati a rischio *non inerente* o *trascurabile*, sono stati esclusi dall'analisi.

Le attività sensibili per le quali è prevista l'applicazione degli standard di controllo costituenti parte integrante del Modello sono le seguenti:

1. attività sensibili in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 del d.lgs. 231/01);
2. attività sensibili in relazione ai reati informatici (art. 24 bis del d.lgs. 231/2001);
3. attività sensibili in relazione ai reati societari (art. 25 ter del d. lgs. 231/01);
4. attività sensibili in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del d.lgs. 231/2001);
5. attività sensibili in relazione ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del d.lgs.231/2001);
6. attività sensibili in relazione ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del d.lgs.231/2001);
7. attività sensibili in relazione al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità (art. 25 decies del d.lgs. 231/2001).

Si precisa inoltre che il rischio relativo ai reati non specificatamente menzionati appare trascurabile, e le fattispecie solo **astrattamente ipotizzabili**, in quanto non si sono ravvisate attività potenzialmente a rischio o le procedure attualmente esistenti costituiscono un valido presidio di tali attività.

IL CODICE ETICO

Il Codice Etico del Gruppo Italiaonline, adottato/adottando da tutte le società appartenenti al Gruppo e quindi anche da Consodata, costituisce parte sostanziale del Modello. Nel Codice sono descritti i principi etici fondamentali che rappresentano gli elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento del rapporto con il Gruppo.

In proposito, si segnala che tra i principi ispiratori delle componenti di controllo interno di cui, alla parte V del presente documento, il Codice Etico rappresenta uno dei presupposti fondamentali.

L'Organismo di Vigilanza, costituito ai sensi del decreto, annovera, tra le sue funzioni, quella di vigilare sulla corretta applicazione del Codice Etico, in quanto il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico costituisce, a parere della Società, uno dei presupposti per la corretta applicazione interpretativa di quanto disposto dall'art. 6 del Decreto.

IL SISTEMA DISCIPLINARE

FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, letto b) del d.lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello, pertanto essa verrà *attuata* indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente.

TUTELA DEL DIPENDENTE O COLLABORATORE

La funzione deflattiva del sistema disciplinare attiene da un lato alla tutela di colui che segnala un illecito (c.d. segnalante), dall'altro, riguarda anche la tutela dell'ente stesso. A tal fine, la Legge 179/2017 all'art. 2 ha provveduto a tutelare:

- il segnalante attraverso la riservatezza che deve essere allo stesso garantita;
- l'Ente dal ricevere segnalazioni effettuate dolosamente o con colpa grave da parte del collaboratore o dipendente.

Consodata, per le sopracitate fattispecie, prevede un sistema di sanzioni per coloro che non rispettano quanto espressamente previsto nel presente paragrafo.

VIOLAZIONE DEL MODELLO

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono gravi violazioni del Modello per le quali dovrà essere previsto il licenziamento per giusta causa:

- il compimento di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello (comprese le segnalazioni all'OdV/Direzione Internal Audit della Capogruppo) che:
- abbiano determinato per la società una situazione oggettiva di rischio di responsabilità ai sensi del Decreto;
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati;
- siano tali da aver determinato l'applicazione a carico della società di sanzioni previste.

Costituiscono violazioni non gravi:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello che non costituiscono violazione a norme di legge;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ma che non costituiscano violazioni a norme di legge.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, ***nell'ambito di quelli previsti dalla normativa vigente.***

MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni, ***nell'ambito di quelli previsti dalla normativa vigente.***

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione del Modello accertata, da parte di dirigenti, la società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Con riferimento all'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

La Direzione Risorse e Organizzazione comunica l'erogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL vigente.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la Direzione Internal Audit della Capogruppo o la Direzione Risorse Umane comunica l'erogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AGENTI

Nei confronti dell'Agente che si rende responsabile di violazioni delle norme e disposizioni del Modello, a seconda della gravità del comportamento, verrà adottato:

- richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello; ovvero
- il recesso per giusta causa.

In ogni caso resta inteso il risarcimento degli eventuali danni derivanti alla Società dal comportamento dell'Agente.

MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E PARTNER COMMERCIALI E/O FINANZIARI

La violazione delle Norme e disposizioni di cui al presente Modello applicabili ai Consulenti e Partner commerciali e finanziari è sanzionata secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.