



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231
e successive modifiche e integrazioni**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 5 settembre 2017**

Veronafiere S.p.A.

Sede Legale: Viale del lavoro, 8 - 37135 Verona - Italia - Reg. Imprese di Verona, C.F. e P. Iva 00233750231 - Cap. Soc. Euro 63.264.569,00 i.v.
T + 39 045 8298 111 - F +39 045 8298 288 - info@veronafiere.it - mail@pec.veronafiere.it - www.veronafiere.it

PARTE GENERALE

Definizioni	4
La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società ed associazioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	6
2.1. Il Decreto Legislativo 231/2001	6
2.2. Esenzione dalla responsabilità	8
Adozione del Modello da parte di VERONAFIERE	9
3.1. Il ruolo e le attività di VERONAFIERE	9
3.2. Funzione e scopo del Modello	9
3.3. La costruzione del Modello e la sua struttura – Parti speciali	9
3.4. Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi strumentali	12
3.5. Il sistema delle deleghe e procure	12
1.5.1 Deleghe	12
1.5.2 Procure	12
3.7. Definizione dei principi etici	13
3.8. La procedura di adozione del Modello	14
L’Organismo di Vigilanza di VERONAFIERE	15
4.1. Individuazione dell’Organismo di Vigilanza	15
4.2. Nomina	15
4.3. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	16
4.4. Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale	17
4.5. Flussi informativi verso l’OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	18
4.6. Verifica sull’adeguatezza del Modello	19
Disposizioni Disciplinari e Sanzionatorie	19
5.1. Principi Generali	19
5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	20
5.3. Ambito di applicazione	20
5.4. Sanzioni per tutti i lavoratori dipendenti	20
5.5. Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio sindacale	21
5.6. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Fornitori	21
Formazione e diffusione del Modello	22
6.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti	22
6.2. La comunicazione iniziale	22
6.3. La formazione	22
6.4. Informazione alle Società controllate soggette a direzione e coordinamento	22
6.5. Informativa e clausole per Collaboratori, Professionisti esterni e Fornitori.	23

PARTI SPECIALI

- Parte Speciale denominata "Struttura Aziendale" – ALLEGATO 1
- Parte Speciale denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste, ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001 – ALLEGATO 2
- Parte Speciale denominata "Reati Societari" si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001 – ALLEGATO 3
- Parte Speciale denominata "Reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio" si applica per le tipologie di reato previste dall'art. 25 *octies* del D. Lgs. 231/2001 - – ALLEGATO 4
- Parte Speciale denominata "Reati di criminalità organizzata, reati transnazionali e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" si applica per le tipologie di reati di cui agli artt.24-*ter* / 25-*decies* del D.Lgs.231/2001 e di cui alla L. 146/2006 – ALLEGATO 5
- Parte Speciale denominata "Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25 *septies* – ALLEGATO 6
- Parte Speciale denominata "Reati informatici" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 24 – *bis* - – ALLEGATO 7
- Parte Speciale denominata "Reati in materia di violazione del diritto d'autore" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25 *novies* - – ALLEGATO 8
- Parte Speciale denominata "Reati ambientali" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25 *undecies* - – ALLEGATO 9
- Parte Speciale denominata "Reati contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25-*quinquies* e dall'art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001 - – ALLEGATO 10
- Parte Speciale denominata "Reati contro l'industria e il commercio" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25-*bis* 1 del D.Lgs. 231/2001 – ALLEGATO 11

Capitolo 1

Definizioni

Area di attività

Area omogenea di attività, attribuibile alla responsabilità di un soggetto, dipendente della società, dotato di sufficiente autonomia operativa in base a deleghe funzionali, formalizzate da mansioni riferite alla funzione ricoperta ed evidenziate dall'organigramma aziendale.

Attività (area) sensibile

L'attività o l'area aziendale nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati.

CCNL

Contratti di lavoro vigenti ed applicabili per il personale della Società:

- "CCNL Commercio Settore Terziario", per il personale non dirigente;
- "CCNL Dirigenti del Terziario", per il personale dirigente.

Collaboratori

I soggetti che operano all'interno della Società, sulla base di un rapporto di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa o sulla base di un rapporto di lavoro autonomo non esercitato abitualmente.

Consulenti

I soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari

Sono denominati "destinatari" i soggetti tenuti all'osservanza del Modello e precisamente:

- gli Amministratori, i Direttori, i Dipendenti, i rappresentanti della Società con poteri di indirizzo, i collaboratori, i consulenti e gli altri soggetti operanti quali rappresentanti o mandatari, a vario titolo, della Società, i quali sono tenuti all'osservanza del Modello ("destinatari istituzionali");
- il Collegio sindacale, la Società di revisione e l'Organismo di Vigilanza per quanto attiene ai principi etici ed ai comportamenti raccomandati, che devono essere osservati (e fatti osservare) in Azienda;
- i partners, quali i fornitori e gli altri soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti economico-finanziari.

Dipendenti

I Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i Dirigenti.

Disposizioni

Con tale termine si identificano i principi di comportamento ed i protocolli contenuti nel Decreto o richiamati dallo stesso Decreto.

Linee guida

Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, comma 3, del Decreto (ultimo aggiornamento 2014). Linee guida Aefi per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/2001 – ed.2013.

Modello

Complesso di principi di comportamento e di Protocolli al fine di prevenire i reati così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti Organizzativi e di Controllo vigenti nella Società (Contratti di servizio, Organigrammi, Procure, Deleghe, Regolamenti, Procedure, ecc.). Il modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e di Controllo e la definizione del sistema sanzionatorio.

Operazione sensibile

Operazione o atto che si colloca nell'ambito dei processi inerenti le attività sensibili di cui sopra.

Organi sociali

L'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ed il collegio sindacale della Società ed i loro membri.

Organo Dirigente

L'organo Dirigente si identifica nel Consiglio di Amministrazione dell'Ente, il quale delega al Presidente le attività operative inerenti l'attuazione e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione.

Organismo di Vigilanza o OdV

Organo interno di controllo, previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di indicarne eventuali necessità di aggiornamento.

PA

La pubblica amministrazione e, con riferimento alla pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Partner

Le controparti contrattuali della Società, quali ad esempio fornitori, finanziatori, prestatori di servizi, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, collaborazioni in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività sensibili.

Procedure interne

Procedure approvate dagli organi preposti e fatte osservare nei rispettivi ambiti di competenza.

Processi sensibili

I processi aziendali nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati.

Protocolli operativi

Sistema strutturato di procedure e di controlli, giudicato idoneo a valere in particolare come misura di prevenzione dei reati e di controllo sui processi sensibili, in relazione alle finalità perseguite dal Decreto.

Reati

Le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni e integrazioni.

Regole di condotta

Per regole di condotta, nell'ambito del presente Modello di organizzazione e gestione, si intendono:

- i *principi di comportamento* indicati al paragrafo 4.3 "*Principi generali di comportamento*";
- le *norme* del Codice penale, del Codice civile e della legislazione richiamata dal Decreto 231/2001";
- le *procedure interne* richiamate dal Modello organizzativo;
- il rispetto delle *deleghe e dei poteri* interni;
- gli *obblighi di comunicazione* all'Organismo di Vigilanza degli eventi o fatti indicati al successivo capitolo n. 7;
- ogni altra prescrizione o raccomandazione contenuta nel presente Modello.

VERONAFIERE S.P.A. o **VERONAFIERE** o **la Società** o **l'Ente** con sede legale in Viale del Lavoro, 8 – 37135 Verona.

Capitolo 2

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società ed associazioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

2.1. Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 300/2000, al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito (quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali), ha introdotto nel nostro ordinamento *"la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* per specifiche tipologie di reato commesse da propri amministratori e dipendenti.

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

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

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora uno dei reati specificamente previsti dal Decreto sia commesso:

- da una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (c.d. *soggetti apicali*) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

La responsabilità dell'Ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (c.d. *soggetti apicali*) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso (art. 5, comma 1, lett. *a*), del D. Lgs. 231/2001), fatta salva l'adozione del Modello organizzativo.

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

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

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

La normativa sopra illustrata circoscrive la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione dei soli reati richiamati nel D.Lgs.231/2001.

Per una descrizione analitica delle fattispecie dei reati su indicati, dei quali la Società è soggetta a potenziale rischio, si rinvia alle singole **Parti Speciali del Modello**.

Il rischio di commissione delle altre fattispecie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001, per quanto non si possa escluderlo tout court, è stato ritenuto remoto e, comunque, ragionevolmente coperto dai principi enunciati nel Codice Etico della Società, che vincola tutti i Destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a **reati commessi all'estero**, nell'interesse o a vantaggio della Società, dalle persone indicate dall'art. 5 del Decreto ("persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità produttiva dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra"), a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4 del D.Lgs. 231/2001).

Casi particolari di reati commessi all'estero:

- in base all'art. 6, comma 2, del c.p. il reato, realizzato all'estero, si considera commesso nel territorio dello Stato quando la condotta sia qui avvenuta anche in parte; è sufficiente che nel nostro Paese sia stata posta in essere un'attività di partecipazione da parte di eventuali concorrenti (ex multis, Cassaz. Pen. 4284/2000);
- in base all'art. 9 c.p. il cittadino che commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana prevede una pena specifica, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nello Stato; qualora la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo (art. 4 D.Lgs. 231/2001).
- sulla base della legge 146/2006, che introduce i reati transnazionali, occorre che tutti i destinatari del D.Lgs. 231/2001 che operano fuori dei confini nazionali verifichino eventuali criticità tra le proprie attività, anche in relazione a quanto indicato ai punti precedenti.

La responsabilità dell'Ente sorge per connessione con la realizzazione di uno dei reati specificamente previsti dal Decreto, da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'Ente stesso, fatta salva l'adozione di un Modello organizzativo.

Infatti, gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono per l'Ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità disciplinata dall'art. 5, qualora lo stesso dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire i reati.

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi, attuato anche mediante l'adozione di Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

L'efficacia del Modello deve essere garantita attraverso la verifica della sua applicazione e l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine l'Ente deve istituire al proprio interno un **Organismo di Vigilanza**, dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello.

Il **sistema sanzionatorio** previsto dal Modello deve poi prevedere sanzioni specifiche verso i destinatari del Modello, graduate in relazione alla qualifica dei destinatari, alla gravità della violazione, alla reiterazione dei comportamenti nel tempo, al pericolo al quale la Società è stata esposta e comunque in relazione al contratto di lavoro vigente o al mandato ricevuto.

Il sistema di sanzioni previsto dal Legislatore si caratterizza per l'applicazione all'Ente di una sanzione pecuniaria, commisurata per quote. Il Giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegna ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni,

finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto si completa con l'applicazione della confisca del profitto del reato e, laddove venga applicata una sanzione interdittiva, con la pubblicazione della sentenza.

2.2. Esenzione dalla responsabilità

Il D.Lgs. 231/2001 statuisce che la società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "*modelli di organizzazione, gestione e controllo*" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6, D.Lgs. 231/2001).

L'adozione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" specificamente calibrato sui rischi-reato cui è esposta concretamente la società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

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

- idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché ad individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve pertanto essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

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

Capitolo 3

Adozione del Modello da parte di VERONAFIERE

3.1. Il ruolo e le attività di VERONAFIERE

L'attività di VERONAFIERE affianca l'esercizio di organizzatore diretto di manifestazioni a quella di quartiere espositivo capace di rispondere, con versatilità ed efficienza, ad ogni tipo di esigenza richiesta dal mercato congressuale e fieristico, con particolare attenzione ai settori agricolo ed alimentare, nonché l'organizzazione di qualsiasi altra iniziativa che promuova l'interscambio di beni e servizi e la loro commercializzazione a livello nazionale e internazionale.

VERONAFIERE a tal fine può compiere tutte le operazioni necessarie che non siano precluse dalla legge o dallo statuto, ivi comprese operazioni commerciali, immobiliari e finanziarie, di assunzione diretta o indiretta di partecipazioni, anche in forma societaria in altri soggetti giuridici o in forma di partecipazione a consorzi o associazioni, il cui scopo sia connesso o complementare rispetto a quello proprio dell'Ente, promuovendone se del caso la costituzione.

Nel corso degli anni si è mirato ad aumentare la gamma dei prodotti, ampliando il calendario espositivo e la creazione e la vendita di nuovi servizi.

VERONAFIERE detiene partecipazioni in alcune società strumentali allo svolgimento della sua attività.

3.2. Funzione e scopo del Modello

VERONAFIERE è sensibile alle aspettative dei propri azionisti in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Collaboratori, Fornitori.

Pertanto l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a VERONAFIERE di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliora la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da VERONAFIERE perché contraria alle norme deontologiche cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a VERONAFIERE di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato a sviluppare nei Dipendenti, nei membri degli Organi Sociali, nei Collaboratori, nei Fornitori che operano nell'ambito delle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) – illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per VERONAFIERE.

Si intende, inoltre, censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle Attività Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.3. La costruzione del Modello e la sua struttura – Parti speciali

VERONAFIERE ha avviato successivamente all'emanazione del D. Lgs. 231/2001, un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato Decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche e

preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del decreto 231.

Si descrivono qui di seguito, brevemente, le linee guida fondamentali, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

a) Mappatura delle Attività Sensibili

Alla mappatura delle Attività Sensibili si è pervenuti previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, prassi aziendali etc.) ed effettuazione di una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, mirate all'approfondimento dei processi aziendali e del controllo sugli stessi.

Detta ricognizione ha permesso di individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili nel compimento delle quali si potrebbe ipotizzare – almeno in astratto – la eventuale commissione di reati (analiticamente riportate nelle singole Parti Speciali e nella Matrice delle Aree a rischio).

b) Rilevazione delle criticità e analisi delle prassi esistenti

Una volta effettuata l'indagine e individuate le Attività Sensibili, si è proceduto a verificare le modalità di gestione delle medesime.

L'esame delle prassi in essere e la definizione di eventuali implementazioni ha permesso di verificare se nell'ambito delle Attività Sensibili individuate esiste:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- presenza di regole etico – comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio aziendale;
- verifica dell'adeguata "proceduralizzazione" dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di Attività Sensibili, al fine di: *i)* definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime; *ii)* garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nelle stesse (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); *iii)* garantire, ove necessario "l'oggettivazione" dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- presenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- presenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione degli accessi fisico – logici ai dati ed ai beni aziendali.

c) Implementazione del Modello

Sulla base della ricognizione effettuata e delle criticità rilevate, si provvederà alla definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello. Saranno, inoltre, suggerite dall'Organismo di Vigilanza, le azioni che VERONAFIERE dovrà intraprendere per perfezionare l'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) al fine di mantenerlo adeguato ai canoni richiesti dal Decreto 231, nonché le verifiche che dovrà attuare (controllo ex post) al fine di accertare e constatare il funzionamento del Modello e dei comportamenti aziendali.

Ai fini dell'implementazione del Modello si è proceduto a:

- nominare in linea generale l'Organismo di Vigilanza (OdV), con compiti di vigilanza sul Modello;
- definire i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definire le attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definire ed applicare le disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

d) Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo – Parti speciali

Il presente Modello è costituito dalla "Parte Generale" e dalle "Parti Speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001 e più precisamente:

- la Parte Generale contiene le regole ed i principi generali del Modello;
- la Parte Speciale denominata "Struttura Aziendale";
- la Parte Speciale denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste, ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale denominata "Reati Societari" si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale denominata "Reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio" si applica per le tipologie di reato previste dall'art. 25 *octies* del D. Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale denominata "Reati di criminalità organizzata, reati transnazionali e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" si applica per le tipologie di reati di cui agli artt. 24-*ter* / 25-*decies* del D.Lgs. 231/2001 e di cui alla L. 146/2006;
- la Parte Speciale denominata "Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25 *septies*;
- la Parte Speciale denominata "Reati informatici" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 24 - *bis*;
- la Parte Speciale denominata "Reati in materia di violazione del diritto d'autore" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25 *novies*;
- la Parte Speciale denominata "Reati ambientali" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25 *undecies*;
- la Parte Speciale denominata "Reati contro la personalità individuale e di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25-*quinquies* e dall'art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001;
- la Parte Speciale denominata "Reati contro l'industria e il commercio" si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25-*bis* 1 del D.Lgs. 231/2001.

Il Modello organizzativo non prende in considerazione:

- le fattispecie di reato di remota configurazione, in quanto non attinenti all'oggetto sociale della Società

fieristica o per i quali si è ritenuto ragionevolmente non ipotizzabile un interesse o vantaggio per l'ente in relazione alla sua attività caratteristica (es. reati di infibulazione);

- le fattispecie di reato meno caratterizzanti l'attività fieristica, per le quali appaiono sufficienti ed idonee le procedure/prassi interne già vigenti.

3.4. Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi strumentali

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio reato rilevate nell'attività di mappatura, VERONAFIERE ha individuato alcuni processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto rilevate le prassi di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, con riferimento al rispetto dei seguenti principi:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- sicurezza degli accessi e dei flussi finanziari.

Le regole, le policy, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

Tali regole, policy, procedure e principi qualora abbiano un'attinenza diretta o anche indiretta con la disciplina delle Attività Sensibili (o siano in qualsiasi modo collegati alle aree a rischio) si intendono qui richiamati a far parte del Modello della Società.

3.5. Il sistema delle deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenza delle attività nell'ambito delle Operazioni Sensibili) e, contestualmente, da sufficiente elasticità, al fine di consentire una gestione efficiente dell'attività aziendale.

1.5.1 Deleghe

Si intende per *delega* l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, correlato ai necessari poteri, contenuto nel sistema di comunicazioni organizzative.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le deleghe devono correlare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo inequivocabile:
 - i poteri del delegato;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.
- il delegato deve poter disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

1.5.2 Procure

Si intende per *procura* il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi.

Ai titolari di una Funzione aziendale, che necessitano per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza, è conferita una "*procura generale funzionale*" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione, attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un'efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- *Procure generali funzionali*: sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna; le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici.
- *Procure speciali*: sono rilasciate per il compimento di una operazione specifica. Detta procura cessa o con il compimento dell'attività in essa descritta, o con la successiva revoca nel caso in cui tale attività non sia stata ancora svolta o non debba più essere svolta.

3.6. I principi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda (rilevati nel corso dell'analisi) in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sulle Attività Sensibili.

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 2.3), si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance* e dal Sistema di Controllo Interno in essere in VERONAFIERE.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, VERONAFIERE ha individuato:

- 1) in generale la normativa italiana e straniera applicabile;
- 2) i principi di cui allo Statuto sociale;
- 3) il Codice Etico.

3.7. Definizione dei principi etici

VERONAFIERE ha definito i principi etici a cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 ed ha adottato il Codice Etico che viene allegato al presente Modello.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare su principi di correttezza e di legalità i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere, nei rapporti con i clienti e le controparti, un comportamento caratterizzato da correttezza, lealtà e volto ad evitare conflitti di interesse.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico adottato, anche se, il Modello, dando attuazione alle disposizioni di cui al Decreto 231, abbia portata e finalità diverse rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che VERONAFIERE riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti coloro

- (dipendenti, organi aziendali e collaboratori) che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel Decreto 231/2001, l'esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio di VERONAFIERE, possano comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.8. La procedura di adozione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, il Consiglio di Amministrazione di VERONAFIERE, in conformità alle politiche aziendali, ha ritenuto di procedere all'adozione del Modello.

Parallelamente il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in merito all'approvazione del Codice Etico della Società e all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo di vertice" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sostanziali del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di VERONAFIERE il quale si avvarrà delle indicazioni formulate dall' Organismo di Vigilanza.

3.9. Estensione e applicazione del Modello organizzativo alle Società controllate soggette a direzione e coordinamento

Il presente Modello rappresenta una raccolta di principi e costituisce, sotto questo profilo, il punto di riferimento estendibile alle società controllate soggette a direzione e coordinamento per la definizione dei singoli modelli che, dovranno tenere conto delle specificità insite nelle rispettive strutture organizzative e nelle proprie attività di *business*.

Pertanto in coerenza con l'impostazione sopra descritta:

- i principi informativi del Modello saranno comunicati dalla controllante alle controllate soggette a direzione e coordinamento;
- ciascuna società verificherà l'opportunità di provvedere ad adottare con delibera dell'organo amministrativo il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, uniformandosi ai sopra menzionati principi;
- il Modello eventualmente adottato da ciascuna società controllata soggetta a direzione e coordinamento deve essere comunicato alla controllante VERONAFIERE.

Capitolo 4

L'Organismo di Vigilanza di VERONAFIERE

4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, di *"autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Si tratta di un organismo "dell'ente", caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'Organismo di Vigilanza riferisca della propria attività esclusivamente al Consiglio di Amministrazione mantenendo contatti periodici con il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza inoltre è titolare di poteri specifici di iniziativa e di controllo, che può esercitare nei confronti di tutti i settori della Società, compreso l'organo decisionale e i suoi componenti, nonché nei confronti degli stessi collaboratori esterni e dei consulenti della stessa.

Si tratta del potere di effettuare verifiche, di richiedere informazioni, di svolgere indagini, di effettuare ispezioni, di accedere a locali, dati, archivi, documentazioni coordinandosi con la struttura aziendale, della cui collaborazione può, se del caso, avvalersi.

L'Organismo, al fine di rafforzare la propria professionalità e competenza, autonomia e indipendenza e al fine di svolgere con obiettività la propria funzione, può avvalersi, di società e/o consulenti esterni in ambito D.Lgs. 231/2001.

Si considera utile l'istituzione di un canale di comunicazione fra l'Organismo di Vigilanza e i vertici aziendali di VERONAFIERE. A tal proposito dovrà essere predisposta una reportistica periodica verso l'Organismo di Vigilanza.

Le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinate in apposito regolamento, a cura dell'Organismo stesso.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di VERONAFIERE ed in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il relativo incarico è stato affidato ad un organo collegiale a composizione mista, composto da un Presidente e/o membri esterni, nonché dal Responsabile Internal Audit e dal Responsabile Affari Legali e Societari di Veronafiere S.p.A..

4.2. Nomina

L'Organismo di Vigilanza è istituito e nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo con provvedimento che tenga conto rispetto a ciascun componente dei requisiti di professionalità e competenza, onorabilità, autonomia e indipendenza. Il Consiglio di Amministrazione nell'atto di nomina individua il Presidente dell'Organismo al quale può delegare specifiche funzioni.

L'incarico, quando formalmente accettato dal soggetto nominato, è comunicato a tutti i livelli aziendali, mediante apposita comunicazione organizzativa.

La durata dell'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza è pari a tre anni ed è rinnovabile.

All'atto della nomina i membri dell'Organismo di Vigilanza di VERONAFIERE devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o di decadenza:

- non devono essere legati da rapporti di coniugio, parentela e/o affinità con soci della Società e/o con membri esecutivi degli organi di gestione e amministrazione;
- non si devono trovare in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, per esempio, non devono aver prestato fideiussione, garanzie in favore di uno degli amministratori esecutivi (o del coniuge) ovvero abbiano con quest'ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito – di credito o debito;
- non devono essere interdetti, inabilitati, falliti;
- non devono essere condannati, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato o della pena;
- non devono essere condannati, con sentenza passata in giudicato, a pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato o della pena. In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo e/o di un suo componente e la nomina di un interim.

La revoca dall'incarico può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I casi di revoca dell'incarico sono i seguenti:

- venir meno dei sopracitati requisiti di eleggibilità;
- grave inadempimento dell'incarico affidato;
- mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell'Organismo di Vigilanza;
- mancata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza del buon padre di famiglia.

Ciascun componente dell'Organismo potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno tre mesi, con comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che includa altresì la descrizione delle motivazioni.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di VERONAFIERE è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza, sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale nell'ottica di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231\2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Su di un piano più operativo, all'Organismo di Vigilanza di VERONAFIERE ha la facoltà di di:

- suggerire e indicare, anche sulla base delle indicazioni dell'Internal Audit, le procedure da adottare per l'implementazione del sistema di controllo fermo restando che la responsabilità primaria sul controllo delle attività di gestione, anche quelle riconducibili ad aree di attività individuate come sensibili, con

riferimento alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/01, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;

- condurre ricognizioni, a campione, sull'attività aziendale ai fini di un costante aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, tenendo conto delle evoluzioni contesto aziendale;
- effettuare verifiche mirate, a campione, su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da VERONAFIERE, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* annuale agli organi societari deputati;
- promuovere iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al presente Modello, predisponendo, a tal uopo, idonea documentazione interna - necessaria ai fini del funzionamento del Modello stesso – che illustri in maniera compiuta le istruzioni nonché eventuali chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- condurre le indagini interne, qualora necessario, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello;
- indicare al Consiglio di Amministrazione il budget per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate.

Per l'attività di funzionamento, verbalizzazione degli incontri e riscontri sulle mappature dei rischi reato l'Organismo di Vigilanza può individuare un segretario, anche esterno alla società.

L'esercizio dei poteri attribuiti deve avvenire nel limite strettamente funzionale alla missione dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto di una serie di normative di protezione, come, ad esempio, quelle sulla tutela dei dati personali, quelle sul segreto professionale o sul segreto aziendale e industriale, quelle sulla tutela dei lavoratori etc.

L'Organismo svolge le sue funzioni, curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli altri organi di controllo esistenti nella Società.

All'Organismo non competono, nè possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale od organizzativo, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale

L'Organismo riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione su base annuale e nei casi d'urgenza può riferire direttamente al Direttore generale e/o al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o al

Presidente del Collegio Sindacale. Inoltre, su base annuale, l'Organismo prepara un rapporto scritto sulla propria attività per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale. Unitamente al rapporto scritto annuale viene predisposto e messo a disposizione un rendiconto motivato delle spese sostenute.

Il *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Ente, sia in termini di efficacia del Modello;
- le eventuali proposte di miglioramento.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento con congruo preavviso 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.

Qualora si rilevino fatti attinenti ai consiglieri, la segnalazione degli stessi è da destinarsi con tempestività agli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale.

Tutti gli incontri dell'Organismo sono verbalizzati e copie dei verbali sono custodite in un apposito archivio al quale possono accedere solo i membri dell'Organismo.

Il Consiglio di Amministrazione può acquisire copia di tutti i verbali delle riunioni dell'Organismo. Gli Amministratori e i Sindaci, anche singolarmente, nonché la Società di Revisione hanno la facoltà di incontrare l'Organismo.

4.5. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV verrà informato in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di VERONAFIERE, ai sensi del D.Lgs. 231/2001 mediante apposite segnalazioni.

In particolare l'Organismo di Vigilanza:

- riceve informazioni circa l'esistenza di attività risultate e/o percepite come prive del tutto o in parte di adeguata regolamentazione;
- riceve da parte di Amministratori, Dirigenti, dipendenti e collaboratori le segnalazioni di violazioni sospettate o conclamate;
- garantisce la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni e garantisce la confidenzialità delle informazioni trattate;
- mantiene l'archivio delle segnalazioni e produce su base annuale una relazione sulla propria attività, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate in forma scritta tramite l'invio di lettera indirizzata all'OdV presso la sede amministrativa della Società (**ODV Veronafiere SpA viale del Lavoro 8 37135 Verona**) ovvero tramite posta elettronica all'indirizzo **odv@veronafiere.eu** .

Oltre alle segnalazioni, anche ufficiose, di cui al punto precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV a cura della funzione aziendale interessata le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

- i rapporti preparati dai Responsabili di altre Funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, del Modello, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati a cura dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza può proporre al CdA l'adozione di uno specifico protocollo "Flussi informativi".

4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza, l'OdV può effettuare verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

L'Organismo, al fine di rafforzare la propria professionalità e competenza, autonomia e indipendenza e al fine di svolgere con obiettività la propria funzione, può avvalersi, di società e/o consulenti esterni con personale professionale specializzato in ambito D.Lgs. 231/2001.

L'attività svolta è sintetizzata nel *report* annuale al Consiglio di Amministrazione; nel caso siano rilevate aree di criticità esporrà nel piano relativo all'anno i relativi profili di miglioramenti da attuare.

Capitolo 5 Disposizioni Disciplinari e Sanzionatorie

5.1. Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera *e*) e 7, comma 4, lett. *b*) del Decreto 231 è prevista la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni del Modello.

Tali violazioni ledono, infatti, il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità tra la Società ed i "portatori di interessi" e possono determinare quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento determini o meno una fattispecie di reato. Tale valutazione potrebbe, infatti, non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale.

Nei casi in cui sia aperto da parte dell'A.G. un procedimento penale a carico di un soggetto apicale ovvero un dipendente della Società per reati di cui al D.Lgs.231/2001 l'Organismo di Vigilanza acquisirà gli elementi posti a base dell'indagine nel rispetto del segreto giudiziario. Le relative valutazioni e proposte in merito all'applicazione di sanzioni disciplinari potranno essere effettuate alla chiusura delle indagini preliminari da parte dell'A.G. procedente, alla notifica della richiesta di rinvio a giudizio ovvero all'esito dell'udienza preliminare, fatta salva ogni valutazione sulla sanzionabilità in via immediata delle condotte interessate. In ogni caso eventuali condanne definitive inflitte dall'A.G. per reati ricompresi nel D.Lgs.231/2001 comporteranno l'applicazione, se non si fosse già provveduto, delle conseguenti sanzioni disciplinari a carico del soggetto che ha violato il Modello organizzativo.

Le regole di condotta imposte dal presente Modello sono assunte da VERONAFIERE in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello medesimo possono determinare.

5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- Valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa grave, negligenza ed imperizia;
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- Eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell'Ente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c) del D.lgs. 231/2001, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

5.3. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di VERONAFIERE, che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- violazione dei principi e delle prescrizioni previsti dal Modello organizzativo;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione dei principi e prescrizioni previsti dal Modello organizzativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure interne ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti (quali Organismo di Vigilanza e Internal Audit).

5.4. Sanzioni per tutti i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Codice disciplinare aziendale e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dal CCNL di categoria.

Ciò posto, le sanzioni individuate sono le seguenti:

a) Rimprovero verbale

Riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del

Modello medesimo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni o altro mezzo idoneo in uso presso VERONAFIERE".

b) Rimprovero scritto

Riguarda la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

c) Sospensione dal Servizio e dal Trattamento Economico

Riguarda la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un rilevante comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di VERONAFIERE, comporta la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo, comunque, non superiore a 10 giorni.

d) Licenziamento senza preavviso per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa)

Concerne l'adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento palesemente e gravemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la società.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente presso VERONAFIERE.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile della funzione Risorse Umane.

5.5. Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio sindacale

Ai fini del Decreto 231, nell'attuale organizzazione dell'Ente sono considerati Vertici Aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio Sindacale, il Direttore Generale ed i Direttori direttamente dipendenti dal Direttore Generale.

In caso di violazione delle disposizioni da parte dei Vertici Aziendali, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e nei casi più gravi potranno procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico attribuito al soggetto apicale nonché per i direttori all'applicazione delle sanzioni di cui al paragrafo 5.4.

5.6. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Fornitori

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni e Fornitori dell'Ente valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni e dai Fornitori in

contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale (rispettando le clausole inserite *ad hoc* nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

Capitolo 6

Formazione e diffusione del Modello

6.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso il personale, secondo le modalità ed i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza stesso.

La diffusione del presente Modello di organizzazione e gestione e l'informazione del personale in merito al contenuto del Decreto 231/2001 ed ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione di VERONAFIERE.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto 231/2001.

6.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti e agli Organi Sociali.

Ai nuovi assunti successivamente all'adozione del Modello, sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere oltre ai documenti di regola consegnati al neo – assunto, il Codice Etico, il Modello di organizzazione e gestione e il D.lgs. 231/2001, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

6.3. La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

Potranno essere tenuti corsi di formazione ed informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del presente Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento, nonché dell'attuazione, per gli aspetti di sua competenza, delle regole alla base degli stessi.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza avvalendosi della collaborazione del Responsabile della gestione del personale.

6.4. Informazione alle Società controllate soggette a direzione e coordinamento

Le Società detiene partecipazioni in società controllate e collegate strumentali allo svolgimento della sua attività. Le stesse verranno informate in ordine all'adozione ed al contenuto del presente Modello , ciò al

fine di garantire che il comportamento di tutte le Società controllate soggette a direzione e coordinamento sia conforme ai principi e alle direttive di cui al D. Lgs. 231/2001.

6.5. Informativa e clausole per Collaboratori, Professionisti esterni e Fornitori.

Sono fornite a Collaboratori esterni, Professionisti e Fornitori, da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da VERONAFIERE, sulla base del presente Modello organizzativo 231/2001, sul Codice Etico nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione dei suddetti principi, VERONAFIERE inserisce nei contratti stipulati con i Fornitori terzi di beni, servizi, incarichi professionali o consulenze apposite clausole di osservanza dei dettami del D.Lgs. 231/2001. In particolare tali clausole prevedono:

- specifica indicazione di presa visione e osservanza da parte di terzi dei principi e delle norme comportamentali previste all'interno del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e delle relative procedure applicative di Veronafiere;
- specifiche clausole risolutive che attribuiscono a Veronafiere il diritto di risoluzione del contratto in caso di violazione di una delle norme previste all'interno dei documenti citati al punto precedente.