

DOCUMENTO INFORMATIVO del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO di AUTO PRESTO & BENE

(ai sensi del Decreto Legislativo 231/01)

Edizione del 17 marzo 2010



INDICE

PARTE GENERALE

1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	2
1.1. Il Decreto Legislativo 231/2001	2
1.2. Le fattispecie di reato previste dal Decreto 231/2001	5
1.3. L'esenzione dalla responsabilità	3
2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	4
2.1. Adozione del Modello	4
2.2. Funzione e scopo del Modello	4
2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura	4
2.4. Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi strumentali	5
2.5. I principi ispiratori del Modello	5
2.6. Destinazione dei principi etici	6
3 LE ATTIVITÀ MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D. LGS. 231/2001	7
3.1. Le Attività Sensibili di Auto Presto & Bene	7
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI AUTO PRESTO & BENE	8
4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	8
4.2. Nomina	8
4.3. Funzioni e poteri dell' Organismo di Vigilanza	9
4.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale	9
4.5. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	9
4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello	10
5 DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE	11
5.1. Principi generali	11
5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	11
5.3. Ambito di applicazione	11
5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti	11
5.5. Sanzioni per i dirigenti	12
5.6. Misure nei confronti dei vertici aziendali e del Collegio Sindacale	13
5.7. Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori	13
5.8. Misure nei confronti del personale che esercita le attività esternalizzate	13
6 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	14
6.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti	14
6.2. La comunicazione iniziale	14
6.3. La formazione	14
6.4. Informativa a collaboratori, professionisti esterni e fornitori	14

1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D.Lgs. n. 231/2001 emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge n. 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.

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora uno dei reati specificamente previsti dal D.Lgs. n.231/2001 sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 da una persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte di persone fisiche, autori materiali dell'illecito penalmente rilevante, che "impersonano" la società o che operano comunque nell'interesse di quest'ultima.

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

1.2. Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001

Il Legislatore limita la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione di specifiche tipologie di reato, che di seguito si elencano:

- i. delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ii. delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento¹;
- iii. alcune fattispecie di c.d. reati societari²;
- iv. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico³;
- v. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili⁴;
- vi. delitti contro la personalità individuale⁵;
- vii. reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato⁶;
- viii. reati di crimine organizzato transnazionale⁷;
- ix. reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro⁸;
- x. delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita⁹;
- xi. delitti informatici e trattamento illecito di dati¹⁰;
- xii. delitti di criminalità organizzata¹¹;
- xiii. delitti contro l'industria e il commercio¹²;

1 Tale tipologia di reati e' stata introdotta dall'art. 6 della L. 409/2001, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 bis.

2 Tale tipologia di reati e' stata introdotta dal D.Lgs. n. 61/2002 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 ter e successivamente modificato dalla Legge n.99 del 23 luglio 2009

3 Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla L. 7/2003, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 quater.

4 Tale reato è stato introdotto dall'art. 8 della L. 7/2006, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art.25 quater.1.

5 Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla L. 228/2003 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 quinquies.

6 Tale tipologia di reati e' stata introdotta dalla Legge n. 62/2005 che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 sexies.

7 Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla L. 146/2006 che ha ampliato l'ambito di operatività del D.Lgs. n. 231/2001.

8 Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla L. 3 agosto 2007 n. 123 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 septies.

9 Tale tipologia di reati è stata introdotta dal D.Lgs. n.231/2007 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 octies.

10 Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge n. 48 del 18 marzo 2008 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24 bis.

11 Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge n.94 del 15 luglio 2009 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24 ter.

12 Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge n.99 del 23 luglio 2009 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 bis 1.



xiv. delitti in materia di violazione del diritto d'autore¹³.

Ne consegue che, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge, se e in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi, anche la responsabilità "amministrativa" dell'Ente.

1.3. L'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 provi 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'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.

La Legge prevede, inoltre, che i Modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

¹³ Tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge n.99 del 23 luglio 2009 che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 novies.



2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Adozione del Modello

Auto Presto & Bene ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali, nonché al proprio mandato istituzionale, procedere, sulla base delle linee guida impartite dalla Capogruppo Fondiaria-Sai, all'attuazione del "Modello di organizzazione gestione e controllo" previsto dal Decreto Legislativo 231/01.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche e preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione di Auto Presto & Bene, nella riunione del 17 marzo 2010 istituito l'Organismo di Vigilanza ed ha adottato il "Modello di organizzazione gestione e controllo".

2.2. Funzione e scopo del Modello

Auto Presto & Bene è sensibile alle aspettative dei propri azionisti, in quanto 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 e fornitori.

Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a Auto Presto & Bene di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, ma, al contempo, consente di migliorare l'efficienza dei suoi processi aziendali, limitando il rischio di commissione di reati.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato a sviluppare nei dipendenti, nei soggetti che direttamente e/o indirettamente 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 Auto Presto & Bene.

2.3. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche e preparatorie suddivise in differenti fasi.

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

Effettuata l'indagine e individuate le attività sensibili, si è proceduto a verificare le modalità di gestione delle medesime. In particolare, si è proceduto ad analizzare, utilizzando un approccio metodologico *risk based*, l'operatività aziendale al fine di verificare le probabilità che il fatto o il comportamento che la legge individua quale reato possano effettivamente verificarsi.

Al fine di determinare il grado di esposizione al rischio di commissione dei reati presupposto, si è ricorso alla valutazione del livello di probabilità e del grado di impatto del possibile evento illecito, individuando i parametri oggettivi e soggettivi di riferimento.

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

- identificare l'Organismo di Vigilanza, attribuendogli specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del 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 e applicare le disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



a) Mappatura delle attività sensibili

Alla mappatura delle attività sensibili si è pervenuti previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, procedure aziendali, disposizioni organizzative etc.) ed effettuazione di una serie di interviste, mirate alla rilevazione delle attività svolte, nonché all'approfondimento dei processi aziendali e del controllo sugli stessi.

Si precisa che per "attività sensibili" si intendono sia le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto sia quelle che, pur non direttamente esposte al rischio reato, possono risultare strumentali per il compimento dell'illecito.

Tale ricognizione ha permesso di identificare, all'interno della struttura aziendale, una serie di attività sensibili attraverso l'individuazione delle concrete modalità di realizzazione dei reati presupposto.

A tale fine, le fattispecie teoriche previste dai singoli reati, sono state contestualizzate nella realtà aziendale.

Pertanto, sono stati individuati:

- i contesti ambientali e funzionali nel cui ambito si può manifestare l'evento illecito, stabilendo un nesso tra i soggetti che possono agire a vantaggio o nell'interesse dell'Ente e l'evento illecito che si è astrattamente ipotizzato;
- i possibili strumenti di commissione del reato.

2.4. Definizione dei Protocolli: individuazione e analisi dei processi strumentali

Nella definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di illecito rilevate nell'attività di mappatura, Auto Presto & Bene ha individuato alcuni processi strumentali nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/01.

Con riferimento a tali processi, è necessario pertanto rilevare le procedure di gestione e di controllo in essere e definire, 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.

2.5. I principi ispiratori del Modello

Le fonti del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Auto Presto & Bene sono:

1. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Capogruppo Fondiaria-SAI;
2. il Codice Etico di Gruppo;
3. la legge e le fonti regolamentari di settore.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto altresì delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati.

Il Modello, ferma restando la sua finalità peculiare descritta in precedenza, si affianca al sistema di controlli in essere in Auto Presto & Bene.

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, Auto Presto & Bene ha individuato:

- i principi di cui allo Statuto sociale approvato dal Consiglio di Amministrazione di Auto Presto & Bene;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro);
- il Sistema di Gestione della Qualità adottato in conformità alla norma ISO9001:2008;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.



2.6. Definizione dei principi etici

Auto Presto & Bene 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 D.Lgs. n. 231/2001 e ha adottato il Codice Etico di Gruppo.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

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

I principi di riferimento del Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico di Gruppo, anche se, il Modello, dando attuazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ha portata e finalità diverse rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che Auto Presto & Bene riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D.Lgs. n. 231/2001, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.



3 LE ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D.LGS. 231/2001

3.1. Le attività sensibili di Auto Presto & Bene

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e delle operatività aziendali, Auto Presto & Bene è giunta alla mappatura delle aree a rischio rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001.

Dall'analisi svolta i reati, che astrattamente potrebbero essere commessi nell'ambito delle attività sensibili individuate sono i seguenti:

- reati nei rapporti con la pubblica amministrazione;
- reati societari;
- reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- delitti contro il patrimonio mediante frode;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti contro l'industria e il commercio e di falsità in segni di riconoscimento.
- Delitti di criminalità organizzata

Si riportano le principali attività sensibili individuate:

Reati contro la pubblica amministrazione

- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
- Supporto alla gestione sinistri di Gruppo;
- Gestione delle risorse finanziarie;
- Gestione dei rapporti con gli Enti locali per il rilascio di provvedimenti abilitativi;
- Gestione degli adempimenti in materia di ispezioni da parte di soggetti pubblici;
- Gestione del personale;
- Gestione del contenzioso giudiziale.

Reati Societari

- Contabilità generale e formazione del bilancio;
- Rapporti con revisori, sindaci e soci;
- Fatturazione attiva e passiva.

Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Delitti contro il patrimonio mediante frode

- Gestione approvvigionamenti ricambi;
- Gestione dei rapporti con la rete di carrozzerie.

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

- Gestione degli strumenti e dei sistemi informatici aziendali;
- Gestione degli acquisti e delle consulenze.

Delitti contro l'industria e il commercio e di falsità in segni di riconoscimento

- Gestione approvvigionamenti ricambi
- Gestione rapporti con fornitori e carrozzerie

Delitti di criminalità organizzata

- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
- Gestione approvvigionamento ricambi;
- Gestione dei rapporti con la rete di carrozzerie.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività esposte al rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, delle quali, in relazione all'evoluzione legislativa o dell'attività dell'Ente, sarà valutata l'inclusione nel novero delle attività sensibili.



4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI AUTO PRESTO & BENE

4.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza 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. n. 231/2001, di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Sulla base del testo formale del D. Lgs. n. 231/2001, la prassi, confermata anche dalle Linee Guida adottate dalle principali associazioni di categoria (come approvate dal Ministero della Giustizia), in materia suggerisce che si tratti di un organismo o una funzione già esistente all'interno "dell'ente", caratterizzati 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 ed all'Amministratore Delegato.

A tal proposito, sempre le Linee Guida adottate dalle principali associazioni di categoria, al fine di dare attuazione ai compiti affidatigli in una cornice di terzietà, stabiliscono che l'Organismo di Vigilanza è titolare di poteri specifici di iniziativa e di controllo, che può esercitare nei confronti di tutti i settori dell'Ente, compreso l'organo decisionale e i suoi componenti, nonché nei confronti degli stessi collaboratori esterni e dei consulenti dello stesso.

Si tratta del potere di effettuare verifiche, di richiedere informazioni, di svolgere indagini, di effettuare ispezioni, di accedere sia a locali, che a dati, archivi e documentazioni, coordinandosi anche con gli eventuali servizi di sicurezza dell'ente, dei quali può, se del caso, avvalersi.

L'Organismo di Vigilanza deve provvedere, altresì, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento.

Il requisito di professionalità presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza debbano avere specifiche competenze in materia giuridica, economica e finanziaria, nonché precipue competenze di attività consulenziale nelle materie sopraelencate, al fine di garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi di controllo societario devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'organismo stesso.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di Auto Presto & Bene ed in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, Auto Presto & Bene ha ritenuto opportuno optare per un organismo a composizione collegiale.

4.2. Nomina

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, secondo una prassi ormai consolidata nella redazione dei Modelli organizzativi, devono essere in possesso di particolari requisiti soggettivi in funzione dello specifico onere loro affidato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza di Auto Presto & Bene devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o di decadenza:

- non devono avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado incluso con componenti dell'Organo decisionale dell'Ente, del Collegio Sindacale, della Società di Revisione, né con i revisori incaricati dalla Società di Revisione, né tra di loro;
- non devono essere componenti dell'organo decisionale (salvo che si tratti di amministratori non esecutivi o non esecutivi indipendenti) o direttori generali dell'Ente o della Società di Revisione o revisori incaricati da questa;
- non devono vantare rapporti lavorativi, negli ultimi tre anni, con entità con le quali o nei confronti delle quali possono essere compiuti i reati e gli illeciti considerati dal D.Lgs. n. 231/2001;



- non devono essere portatori, facendone apposita dichiarazione all'atto della nomina, di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'ente, tali da pregiudicare la loro indipendenza, né di coincidenze di interesse con l'ente medesimo esorbitanti da quella ordinaria che trova fondamento nel rapporto di dipendenza e nella relativa fidelizzazione o nel rapporto di prestazione d'opera intellettuale;
- non devono avere svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- non devono essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della Legge 31 maggio 1965, n. 575, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non devono essere stati condannati con sentenza definitiva, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza dei requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

Nelle altre ipotesi, l'eventuale revoca di un componente dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza si impegnano a comunicare immediatamente alla Società qualsiasi evento che comporti la perdita, anche solo temporanea, dei sopra descritti requisiti di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di Auto Presto & Bene è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'effettiva osservanza del Modello da parte dei destinatari;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello.

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

E' assegnata all'Organismo di Vigilanza una linea di reporting, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato.

E', inoltre, previsto uno scambio di informazioni, su richiesta di qualunque delle parti, con il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato con congruo anticipo e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso.

Con cadenza almeno annuale, inoltre, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto in merito all'attività svolta e, annualmente, un piano di attività previste per l'anno successivo.

Il reporting ha per oggetto:

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

Gli incontri tenuti dall'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza si consulta con le funzioni competenti presenti nel Gruppo Fondiaria-Sai e con l'Organismo di Vigilanza di Fondiaria-SAI.

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

Valgano al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:



- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione o al ragionevole sospetto di commissione dei reati o, comunque, a comportamenti non conformi alle regole dettate dal Modello;
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'Organismo di Vigilanza, in forma scritta presso la sede legale di Auto Presto & Bene. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire l'anonimato del segnalante.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

All'Organismo di Vigilanza devono, altresì, essere obbligatoriamente trasmesse 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 D. Lgs. 231/2001;
- 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 delle 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, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei 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 Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di 10 anni.

4.6. Verifica sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza sull'effettività del Modello, l'Organismo di Vigilanza effettua verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Auto Presto & Bene in relazione alle attività sensibili ed alla conformità degli stessi alle regole di cui al Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza dalle strutture aziendali dallo stesso individuate, nonché delle attività di sensibilizzazione dei dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa.

Per lo svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza si avvale, di norma, delle strutture dell'Audit di Gruppo e del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie. L'attività svolta è sintetizzata nel report annuale, in cui vengono evidenziate anche le eventuali criticità riscontrate e i miglioramenti da attuare, presentato al Consiglio di Amministrazione.



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 D.Lgs. n. 231/2001, gli Enti devono dotarsi di un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La mancata osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01, ledendo il rapporto tra l'Ente e i "portatori di interessi" comporta, quale conseguenza, l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

L'Organismo di Vigilanza sarà tenuto a relazionarsi ed a coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo Fondiaria-SAI.

5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

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

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo o della colpa;
- 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. n. 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. n. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate nei confronti del personale di Auto Presto & Bene che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni delle procedure aziendali;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, la gravità degli illeciti disciplinari sarà valutata dalla funzione del personale di volta in volta sulla base dei principi contenuti nel precedente paragrafo.

5.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello 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 e 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 vigente.

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 Auto Presto & Bene.

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 comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di Auto Presto & Bene. La sospensione dal servizio e dal trattamento economico non può, comunque, essere disposta per un periodo superiore a 10 giorni.

d) Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali di cui al Modello

Concerne l'adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio per Auto Presto & Bene.

e) 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 in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001, 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, le sanzioni sopra richiamate saranno applicate ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente presso Auto Presto & Bene.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti alla Direzione Risorse Umane di Gruppo.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile della Direzione Risorse Umane di Gruppo.

5.5. Sanzioni per i Dirigenti

Il mancato rispetto delle disposizioni del Modello da parte dei dirigenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà comportare l'irrogazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) Lettera di richiamo

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.

b) Risoluzione del rapporto

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello.



5.6. Misure nei confronti dei vertici aziendali e del Collegio Sindacale

Ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, nell'attuale organizzazione della Società sono considerati Vertici Aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione e i dirigenti direttamente dipendenti dall'Amministratore Delegato.

In caso di violazione delle disposizioni da parte dei vertici aziendali o dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Nei casi più gravi l'assemblea dei soci, debitamente informata, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico attribuito agli amministratori e ai sindaci; il Consiglio di Amministrazione potrà revocare le deleghe attribuite agli amministratori; infine, per quanto attiene i dirigenti, trovano applicazione le sanzioni di cui al paragrafo 5.5.

5.7. Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni e fornitori della Società valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni e dai fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 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.

5.8. Misure nei confronti del personale che esercita le attività esternalizzate

Le violazioni del Modello da parte del personale delle società che esercitano le attività esternalizzate da Auto Presto & Bene saranno segnalate dall'Organismo di Vigilanza di quest'ultima alla funzione competente della società di appartenenza per l'applicazione delle opportune sanzioni, nei modi e nei termini previsti dal prestatore di servizi.

Tali violazioni, indipendentemente dalla gravità o dalle misure sanzionatorie adottate, potranno comportare la risoluzione del rapporto con la società che esercita le attività esternalizzate, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti ad Auto Presto & Bene.



6 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. Formazione e informazione dei dipendenti

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

La diffusione del Modello e l'informazione del personale in merito al contenuto del D.Lgs. n. 231/2001 ed ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione di Auto Presto & Bene.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo e prevede, oltre a 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 D.Lgs. n. 231/2001.

6.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello è comunicata a tutti i dipendenti, i fornitori, i collaboratori e gli organi sociali. Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al momento dell'assunzione, il Codice Etico di Gruppo e il Modello di organizzazione, gestione e controllo, 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. n. 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'aver o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della società.

Auto Presto & Bene cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare, attraverso:

- sito Internet (continuamente aggiornato);
- rete intranet del Gruppo Fondiaria-Sai;
- e-mail ai dipendenti;
- predisposizione di un questionario da compilarsi a cura dell'utente, che ne attesti la presa visione e la comprensione del contenuto.

Potranno inoltre essere tenuti corsi di formazione e informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del 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 e integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della gestione del personale.

6.4. Informativa ai collaboratori e fornitori

Sono fornite ai collaboratori ed ai 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 Auto Presto & Bene, sulla base del Modello di organizzazione, gestione e controllo, sul Codice Etico di Gruppo, 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, Auto Presto & Bene inserisce nei contratti di collaborazione apposita clausola.