

# AMF /

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AMF S.p.A.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01

Revisioni		
Rev.	Natura della revisione	Data delibera CDA
0	Prima emissione	27.05.2022

## INDICE

1. Definizioni	3
2. Introduzione	4
3. Modello di organizzazione e di gestione	7
4. Organismo di vigilanza	11
5. Flussi informativi interni	14
6. Whistleblowing	16
7. Sistema disciplinare	17
8. Diffusione e conoscenza del modello	20
PARTE SPECIALE "A" - Rapporti con la Pubblica Amministrazione	21
PARTE SPECIALE "B" - Delitti informatici e trattamento illecito di dati nonché delitti in materia di diritto d'autore	25
PARTE SPECIALE "C" - Delitti contro l'industria e il commercio	29
PARTE SPECIALE "D" - Reati societari e di corruzione tra privati	33
PARTE SPECIALE "E" - Reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	38
PARTE SPECIALE "F" - Reati ambientali	43
PARTE SPECIALE "G" - Reati tributari	47

**1. DEFINIZIONI**

AMF (o la Società)	Sta ad indicare la società AMF S.p.A.
Decreto	indica il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
Destinatari	indica tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello, in particolare: tutti coloro che operano in nome e per conto di AMF S.p.A., inclusi gli amministratori, i sindaci, i membri degli altri eventuali organi sociali, i dipendenti, i collaboratori anche occasionali, i partner commerciali, i fornitori, nonché i componenti dell'organismo di Vigilanza.
Enti o Ente	ai sensi dell'art. 1 del Decreto, indica gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica cui si applicano le disposizioni del Decreto ed in particolare la responsabilità amministrativa dallo stesso introdotta;
Linee Guida	indica le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 pubblicate da Confindustria nella più recente revisione (giugno 2021);
Modello	indica il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto;
Reati Presupposto	indica i reati per i quali il Decreto ha introdotto la responsabilità amministrativa dell'Ente. si tratta, in particolare, delle fattispecie di reato individuate dagli artt. 24 e 25 e segg. del Decreto;
Testo Unico Salute e Sicurezza	indica il D. lgs. 9 aprile 2008 n. 81. (c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e successive modifiche ed integrazioni
TUF	indica il D. lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria e successive modifiche ed integrazioni
Whistleblowing	segnalazione da parte dei dipendenti di eventuali irregolarità o violazioni della normativa applicabile e delle procedure interne

## 2. INTRODUZIONE

### 2.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune convenzioni internazionali ha portato, in esecuzione della legge delega del 29 settembre 2000 n. 300, alla promulgazione del D. lgs. 8 giugno 2001 n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il regime della responsabilità amministrativa degli Enti per alcuni reati (indicati dagli artt. 24 e ss. del Decreto, i c.d. Reati Presupposto) commessi, o semplicemente tentati, nell'interesse o a vantaggio degli Enti medesimi, o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, da parte di:

- (i) soggetti che abbiano la rappresentanza, l'amministrazione o la direzione o, anche di fatto, esercitino la gestione o il controllo dell'Ente o di una sua unità organizzata (i soggetti apicali ai sensi dell'art. 5 del Decreto, comma 1, lett. a);
- (ii) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti di cui alla lettera (i) che precede (i soggetti sottoposti all'altrui direzione ai sensi dell'art. 5 del Decreto, comma primo, lett. b).

La responsabilità amministrativa dell'Ente è diretta e distinta dalla responsabilità dell'autore materiale del reato ed è tesa a sanzionare gli Enti per i reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse.

In virtù della responsabilità introdotta dal Decreto, l'Ente subisce pertanto un autonomo procedimento ed è passibile di sanzioni che possono giungere al punto di bloccare l'ordinaria attività d'impresa.

Infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, l'eventuale confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna, il Decreto prevede che l'Ente possa essere sottoposto anche a sanzioni di carattere interdittivo (art. 9, comma secondo), quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In base a quanto stabilito dall'art. 4, gli Enti con sede principale in Italia possono essere perseguiti anche per reati commessi all'estero, qualora la legislazione del paese straniero non preveda una forma analoga di responsabilità.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si fonda su una "*colpa di organizzazione*": l'Ente è ritenuto, cioè, responsabile in via amministrativa del reato commesso dal suo esponente, se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. Al contrario, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Decreto, l'Ente non risponde se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I processi attraverso cui dotarsi di un simile sistema di organizzazione e controllo interno sono indicati agli artt. 6 e 7 del Decreto, e cioè:

- l'approvazione, adozione, ed efficace attuazione, anteriormente alla commissione di un reato, di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto previsti dal Decreto. In linea generale, ed in estrema sintesi, il Modello è ritenuto "idoneo" quando i soggetti che hanno posto in essere il reato abbiano agito in modo deliberato e fraudolento al fine di eludere i relativi presidi posti in essere dal Modello stesso;
- la creazione di un Organismo di Vigilanza interno, con poteri autonomi di iniziativa e controllo, deputato (i) al controllo dell'effettivo funzionamento del Modello e del rispetto delle previsioni in esso contenute da parte di tutti i destinatari; (ii) alla costante verifica della reale efficacia preventiva del Modello; e (iii) al suo aggiornamento.

Il Modello, in base alle previsioni del Decreto, con riferimento ai poteri delegati ed al possibile rischio di commissione dei reati deve peraltro:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione del Modello, pur se non obbligatoria, ma meramente facoltativa, ha efficacia esimente ai fini della responsabilità amministrativa solo se accompagnata dall'efficace e concreta attuazione del Modello stesso e dal suo costante aggiornamento ed adeguamento.

Il Giudice del procedimento penale, infatti, è chiamato a valutare, nell'ambito del procedimento volto a verificare la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'idoneità del Modello a prevenire la commissione di reati, e la sua concreta applicazione ed efficacia.

## **2.2 Storia, attività e governance di AMF S.p.A.**

A.M.F. S.p.A. è un'azienda produttrice di accessori metallici e non metallici per abbigliamento, calzatura e pelletteria che opera per le più importanti case di moda internazionali.

L'azienda è caratterizzata da uno standard qualitativo molto elevato e offre ai propri clienti non solo la realizzazione dei prodotti, ma anche e soprattutto servizi di partnership creativa e supporto after sales, in tutto il mondo.

L'azienda ha quale unico socio la società lussemburghese BRASS S.a.r.l. ed è governata da un Consiglio di Amministrazione attualmente formato di nr. 7 consiglieri.

Tutti i poteri delegati dal Consiglio sono attribuiti all'Amministratore Delegato

Risulta poi nominato un istitutore, con poteri sostanzialmente relativi ai pagamenti e alle operazioni finanziarie, anche presso enti della Pubblica Amministrazione e poteri analoghi sono stati attribuiti anche ad un procuratore.

L'azienda ha nominato un Collegio Sindacale, formato da nr. 3 sindaci effettivi e nr. 2 supplenti e risulta nominata la Società di Revisione Deloitte & Touche S.p.A.

Dal punto di vista organizzativo / gestionale, l'azienda ha implementato e certificato i seguenti sistemi di gestione:

ISO 9001:2015 - Sistema di Gestione per la Qualità

ISO 14001:2015 - Sistema di Gestione Ambientale

ISO 45001:2018 - Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza negli ambienti di lavoro

ISO/IEC 17025:2018 - Requisiti generali per la competenza dei laboratori di prova e di taratura

Tutti i sistemi sono certificati dall'Organismo Internazionale Det Norske Veritas ad eccezione della certificazione ISO/IEC 17025:2018 che è emessa da Accredia.

A.M.F. S.p.A. detiene le quote di controllo delle seguenti società:

FIGROS S.r.l. – Via Meucci, 16 - 50031 Barberino di Mugello (FI)

MADE BLACK S.r.l. - Via Monte Alben, 2/4, 24060 Chiuduno (BG)

MIMEST S.r.l. - Via del Lavoro, 30 38063 Avio (TN)

A.M.F. Hong Kong Ltd, Unit 2506, 25/F, Tower 2 Metroplaza 223 Hing Fong Road Kwai Fong (Hong Kong)

AMF PARIS S.a.s. - 34, rue de Montpensier 75001 Paris (France)

**2.2.1 Riepilogo dei principali dati aziendali:**

<b>Denominazione Sociale</b>	A.M.F.
<b>Forma societaria:</b>	Società per Azioni
<b>Capitale Sociale</b>	3.608.400,00 euro
<b>Sede Legale e Operativa</b>	Via Bortolo Sacchi, 54 – Bassano del Grappa
<b>Sedi Operative</b>	Via Bortolo Sacchi, 24-26 – Bassano del Grappa (VI) Via Bortolo Sacchi, 50-52 – Bassano del Grappa (VI) Via Baggi, 28 – Bassano del Grappa (VI)
<b>Telefono</b>	+ 39 0424 8808
<b>Codice Fiscale e P.IVA</b>	06256010965
<b>REA</b>	VI – 333566

### 3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

#### 3.1 Funzione del Modello

Il Modello ha lo scopo di porre in essere un sistema strutturato di protocolli e di procedure, unitamente ad una serie di attività di controllo e verifica, idoneo a prevenire, o quanto meno a ridurre, il rischio di commissione dei Reati Presupposto da parte dei Destinatari del Modello.

Il Modello ha, tra l'altro, il fine di:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da AMF S.p.A. in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui AMF S.p.A. ispira lo svolgimento della propria attività d'impresa;
- permettere a AMF S.p.A., grazie ad un'azione di individuazione delle aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, e all'attuazione delle procedure, di intervenire tempestivamente per prevenire o comunque contrastare la commissione di reati.

Ne consegue che aspetti qualificanti del Modello sono, oltre a quanto sopra evidenziato:

- la sensibilizzazione e la formazione di tutti i Destinatari delle previsioni di comportamento e delle procedure volte a garantire il rispetto del Modello;
- la mappatura delle aree di attività di AMF S.p.A. in relazione alle quali possono essere commessi i Reati Presupposto;
- la dotazione ed attribuzione all'Organismo di Vigilanza di AMF S.p.A. di specifici poteri autonomi di iniziativa e di vigilanza sull'efficacia e sul buon funzionamento del Modello;
- il controllo e la documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali dei Destinatari, nonché del funzionamento e dell'aggiornamento del Modello.

#### 3.2 Struttura del Modello

Il Modello è composto da una "Parte Generale" e da più "Parti Speciali", redatte in relazione alle tipologie dei Reati, presupposto per i quali AMF S.p.A. ha ritenuto sussistere un rischio di commissione da parte dei Destinatari in virtù dell'Attività dalla stessa svolta.

AMF S.p.A. ha anche adottato un Codice Etico, in cui l'azienda ha formalizzato i principi cui ispira l'esercizio della propria attività d'impresa.

Per quanto attinente alla prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/01, il testo originario del Decreto si limitava a individuare, come Reati Presupposto, alcuni delitti contro la Pubblica Amministrazione ed altri contro il patrimonio mediante frode (artt. 24 e 25). Successivi interventi legislativi hanno ampliato il numero dei Reati Presupposto per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'Ente, che è stata pertanto via via estesa alle seguenti fattispecie:

- Delitti informatici (art. 24-bis);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis);
- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1);
- Reati societari e corruzione tra privati (art. 25-ter);
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, nonché alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater);
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25-sexies);

- Reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi e gravissime commessi in violazione delle norme tutela della salute o sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- Reati di riciclaggio, ricettazione e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies-1*)
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- Reati contro l'attività giudiziaria (art. 25 *decies*)
- Reati ambientali (art. 25 *undecies*)
- Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)
- Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*)
- Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies*)
- Contrabbando (art. 25- *sexiesdecies*)

Per definire quali delle fattispecie di reato sopra indicate potrebbero riguardare, anche potenzialmente, la società e per i quali è necessario, quindi, attuare un'opera di prevenzione è stata svolta un'attività preliminare di Assessment e Gap Analysis di mappatura dei processi e dei rischi con la collaborazione di una società di consulenza esperta in materia ed appositamente incaricata.

Qualora l'elenco delle fattispecie di reato previste nel D.Lgs. 231/01 dovessero subire modificazioni e/o integrazioni, il Consiglio di Amministrazione di AMF S.p.A., anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, dovrà adottare apposite delibere per integrare il Modello con l'inserimento di nuove *Parti Speciali* relative ai reati che, per effetto degli ulteriori interventi legislativi, dovessero ampliare l'ambito della responsabilità amministrativa dell'Ente.

### 3.3 Parte Generale

Secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 3, del Decreto (e secondo le menzionate Linee Guida), la Parte Generale del Modello deve mirare a tre fondamentali finalità:

#### *I) Individuazione delle Attività Aziendali nel cui ambito possano essere commessi i Reati: mappatura dei rischi*

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto richiede anzitutto che il Modello provveda alla cosiddetta mappatura dei rischi: è necessaria, pertanto, l'analisi della complessiva attività svolta da AMF S.p.A. e l'individuazione delle fasi operative o decisionali che comportino il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

Dati gli interventi legislativi che hanno portato ad una progressiva estensione dei Reati Presupposto, e dati anche i mutamenti che possono intervenire tanto sulla struttura societaria di AMF S.p.A., quanto sulle attività dalla stessa svolte, la mappatura dei rischi non potrà mai dirsi definitiva e immodificabile, ma, al contrario, deve essere sottoposta ad una continua attività di controllo e revisione e deve essere allo stesso modo costantemente aggiornata.

AMF S.p.A., con il supporto dell'Organismo di Vigilanza provvederà pertanto a revisionare e integrare, ove occorra, la mappatura dei rischi ogni qual volta ciò si renda necessario in ragione di ulteriori interventi legislativi, di modifiche dell'assetto societario di AMF S.p.A., o anche solo in considerazione di modifiche delle circostanze e/o delle modalità con cui AMF S.p.A. svolge la propria attività d'impresa.

#### *II) Articolazione di un sistema di controllo preventivo*

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. b) del Decreto, una volta compiuta la mappatura dei rischi, occorre prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente nelle individuate aree di rischio.

A tal fine, nelle singole Parti Speciali del presente Modello sono indicate le specifiche misure definite (anche con rinvio a procedure interne espressamente precisate) in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione dei reati.

In aggiunta a tali procedure, che hanno finalità preventiva, è espressamente riconosciuto all'Organismo di Vigilanza il potere/dovere di effettuare verifiche a posteriori su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali.

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza devono, al contrario, essere oggetto di continua rivalutazione da parte dell'azienda e dell'Organismo di

Vigilanza, che ha anche il compito precipuo di proporre al Consiglio di Amministrazione i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che riterrà di volta in volta necessari.

### *III) Designazione dell'Organismo di Vigilanza.*

Terza finalità della Parte Generale è l'individuazione di un Organismo di Vigilanza che provveda, in base al Decreto:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni e delle procedure predisposte in attuazione dello stesso, da parte di tutti i Destinatari;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure descritte ai punti I) e II);
- alla proposta al Consiglio di Amministrazione di tutte le modifiche necessarie.

L'Organismo di Vigilanza è monocratico o collegiale, interno a AMF S.p.A., ma del tutto autonomo e indipendente, come meglio precisato al punto 4 del presente Modello.

### **3.4 Parti Speciali**

Il presente Modello si articola, oltre che della Parte Generale come sopra descritta, anche di alcune Parti Speciali dedicate ciascuna ad una specifica categoria di Reati Presupposto, per i quali, sulla base della mappatura dei rischi effettuata ai sensi del Decreto, AMF S.p.A. ha ritenuto sussistere un rischio di commissione al suo interno.

Ogni Parte Speciale, oltre alla descrizione delle fattispecie delittuose esaminate, contiene l'individuazione delle aree aziendali ritenute particolarmente a rischio, nonché l'indicazione precisa delle procedure adottate per evitare o quanto meno ridurre la commissione degli illeciti.

Nelle Parti Speciali che seguono verranno pertanto esaminate le seguenti fattispecie:

- i) Reati contro la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale "A");
- II) Reati informatici e trattamento illecito di dati nonché delitti in materia di diritto d'autore (Parte Speciale "B");
- iii) Delitti contro l'industria e il commercio (Parte Speciale "C");
- iv) Reati Societari e di corruzione tra privati (Parte Speciale "D");
- v) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche, sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Parte Speciale "E");
- vi) Reati Ambientali (Parte Speciale "F")
- vii) Reati tributari (Parte Speciale "G")

All'esito della mappatura dei rischi effettuata nel presente anno 2021, AMF S.p.A. ha ritenuto di non ricomprendere nel presente Modello le ulteriori fattispecie di reato per le quali, comunque, è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente – in considerazione del fatto che, in base alle risultanze di analisi, non sussistono reali e concreti/significativi rischi di commissione di tali reati, tenuto conto delle specifiche attività aziendali svolte dalla Società.

### **3.5 L'attuazione del Decreto da parte di AMF S.p.A.**

Alla luce della volontà di operare in modo trasparente e corretto, anche a presidio della propria reputazione aziendale, così come dei propri soci, amministratori, e dipendenti, AMF S.p.A. ha ritenuto opportuno, e in linea con la propria filosofia aziendale, procedere all'adozione e all'attuazione del presente Modello, ed al suo successivo costante aggiornamento.

Il Modello ha anche il fine di sensibilizzare tutti i Destinatari, in modo da orientare a principi di correttezza e trasparenza il loro operare e, allo stesso tempo, evitare e prevenire ogni rischio di commissione di reati nell'ambito delle attività aziendali.

Il Modello è stato predisposto da AMF S.p.A. avendo come riferimento la propria specifica organizzazione, dimensione e struttura, le prescrizioni e le norme del Decreto, le pronunce giurisprudenziali in materia, nonché le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria e, in particolare, quelle elaborate da Confindustria (nella versione ultima, pubblicata nel mese di giugno 2021).

Il presente Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di AMF S.p.A. S.r.l con apposita delibera.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione, ha nominato l'Organismo di Vigilanza, attualmente composto da nr. 2 membri e dotato di autonomi poteri, con compiti di vigilanza, controllo ed iniziativa in relazione al Modello stesso ed in particolare alla sua concreta applicazione, rispetto ed aggiornamento.

### **3.6 Mappatura dei rischi**

Come più sopra già anticipato, sulla base delle disposizioni del Decreto e delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, AMF S.p.A. ha provveduto alla mappatura dei rischi, individuando, all'interno della propria realtà aziendale, le aree che risultano particolarmente al rischio di commissione di alcuno dei Reati Presupposto.

In questa sede, verrà brevemente illustrata la metodologia utilizzata per la mappatura dei rischi.

AMF S.p.A. ha anzitutto proceduto all'analisi degli elementi costitutivi dei Reati Presupposto, allo scopo di individuare e definire le condotte concrete che, all'interno delle attività aziendali, potrebbero realizzare le varie fattispecie delittuose.

In secondo luogo, AMF S.p.A. ha proceduto all'analisi della realtà aziendale, al fine di individuare le aree ed i settori maggiormente a rischio. L'individuazione di tali aree a rischio è stata compiuta con il supporto dei consulenti esterni della società IURE CONSULTING S.r.l. di Modena, esperti in materia di D.Lgs. 231/01 e appositamente incaricati allo scopo che, analizzando la realtà di AMF S.p.A. sulla base di interviste agli Amministratori, ai Responsabili di Processo e all'analisi di alcuni documenti a campione fra quanti utilizzati per la gestione delle attività aziendali.

AMF S.p.A. ha proceduto quindi alla stesura, all'interno delle aree a rischio individuate nel corso dell'analisi valutativa iniziale, delle procedure e dei protocolli ritenuti opportuni al fine di assicurare l'adeguatezza e l'efficienza del modello in relazione alle disposizioni del Decreto. Gli esiti delle predette attività di mappatura dei rischi verranno dettagliatamente descritti nelle singole Parti Speciali, dove verranno anche illustrate le procedure e le misure predisposte da AMF S.p.A. al fine di evitare o comunque di ridurre al minimo il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

### **3.7 Destinatari del Modello**

Destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel presente Modello, e tenuti, quindi, alla sua integrale osservanza, sono, in generale, tutti coloro che operano in nome e per conto di AMF S.p.A., ivi inclusi gli amministratori, i membri degli altri eventuali organi sociali, i dipendenti, i collaboratori anche occasionali, i partner commerciali, i fornitori, e i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di AMF S.p.A. è un organo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e provvedere al relativo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza di AMF S.p.A. può essere sia monocratico che collegiale con composizione fino a 3 membri, da scegliersi tra soggetti dotati di comprovata competenza e professionalità, che, in occasione della prima riunione, adotteranno un apposito regolamento per il funzionamento dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione di AMF S.p.A. e resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina, o in mancanza di tale termine per tre anni. Successivamente, in caso non sia tempestivamente nominato un altro Organismo di Vigilanza, l'Organismo di Vigilanza nominato resta in carica fino alla data di revoca o di nuova nomina da parte del Consiglio di Amministrazione. I suoi membri possono ricoprire la carica per più mandati, senza limite di mandati.

Costituiscono cause di ineleggibilità o di revoca quali componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- i) la condanna, anche con sentenza non definitiva o applicazione della pena su richiesta delle parti, per i delitti puniti a titolo di dolo, con l'esclusione quindi dei delitti colposi, eccettuati quelli previsti e puniti dagli articoli 589 e 590 comma 3 c.p., commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro, nonché le contravvenzioni che comportino l'applicazione di una pena accessoria di cui all'art. 19 c.p., o previste da specifiche disposizioni di legge;
- ii) in ogni caso, qualsiasi condanna, anche non definitiva, che comporti l'applicazione di una pena accessoria di cui all'art. 19 c.p. o previste da specifiche disposizioni di legge;
- iii) l'applicazione di una misura di sicurezza, personale o patrimoniale, l'applicazione di una misura di prevenzione personale o patrimoniale o l'applicazione di una misura di prevenzione antimafia personale o patrimoniale;
- iv) la dichiarazione di interdizione o di inabilità ai sensi del codice civile, come pure il conflitto di interessi con AMF S.p.A..

Costituisce inoltre causa di sospensione dalla carica, per tutta la durata della misura, l'applicazione di una misura cautelare personale (custodia cautelare in carcere o in luogo di cura, arresti domiciliari, divieto e obbligo di dimora, obbligo di presentarsi alla Polizia Giudiziaria, divieto di espatrio) e l'applicazione di una misura interdittiva (sospensione dall'esercizio di un pubblico ufficio o servizio, divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali e imprenditoriali).

All'Organismo di Vigilanza ed ai suoi membri si applicheranno le norme del Codice civile in tema di mandato.

### 4.2 Prerogative e risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione di soggetti appartenenti alle diverse attività aziendali, qualora si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi, e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di AMF S.p.A..

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, o comunque nell'organigramma di AMF S.p.A., di utilizzare la consulenza di professionisti esterni.

L'Organismo di Vigilanza, all'inizio del proprio mandato, e successivamente con cadenza annuale, potrà presentare al Consiglio di Amministrazione di AMF S.p.A. una richiesta di budget di spesa annuale da erogarsi da parte della stessa AMF S.p.A. ed in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza presenterà al Consiglio di Amministrazione la richiesta di disponibilità dell'importo corrispondente al budget annuale con sufficiente dettaglio delle spese e dei costi da sostenere per il corretto adempimento del mandato;
- Il Consiglio di Amministrazione non potrà ragionevolmente rifiutarsi di provvedere all'erogazione di tale importo, fermo restando che l'Organismo di Vigilanza lo potrà utilizzare, in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione, per gli scopi previsti dal presente Modello;

• tale importo dovrà coprire le spese che, secondo le stime, l'Organismo di Vigilanza dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messi a disposizione da AMF S.p.A. non fanno parte del budget);

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza) si rendesse necessaria per l'Organismo di Vigilanza la disponibilità di somme ulteriori rispetto all'importo sopra indicato, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza dovrà formulare richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione di AMF S.p.A. indicando con ragionevole dettaglio le ragioni ed i fatti posti a base di tale richiesta. La richiesta degli ulteriori fondi non potrà essere respinta dal Consiglio di Amministrazione senza fondato motivo.

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

All'Organismo di Vigilanza di AMF S.p.A. è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni iniziativa necessaria;
- vigilare sulla reale efficacia, efficienza ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- costituire il riferimento per il personale dipendente, i dirigenti, i consiglieri ed i collaboratori che, in ottemperanza con gli obblighi previsti dal Codice Etico e della normativa in materia di whistleblowing, desiderino segnalare eventuali notizie rilevanti relative alla violazione del modello ex D.Lgs. 231/01 e condotte illecite subite o poste in essere da altri soggetti interni o esterni all'azienda;
- Assicurare la tutela di eventuali segnalanti (whistleblowers) di situazioni di reato e/o condotte illecite in relazione alla propria riservatezza e protezione da ritorsioni di sorta (che potranno quindi indirizzare le proprie segnalazioni alla casella di posta dell'Organismo di Vigilanza).
- verificare l'opportunità di aggiornamento ed adeguamento delle procedure disciplinate dal Modello, formulando al Consiglio di Amministrazione le opportune relative proposte;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello perché possa assumere i provvedimenti conseguenti.

Fermo restando l'obbligo di vigilanza sul rispetto del Modello e delle procedure ivi indicate attribuito all'Organismo di Vigilanza, il suo operato non è sindacabile da parte del Consiglio di Amministrazione, se non per motivi attinenti ad inadempimenti del mandato conferito.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di AMF S.p.A. realizzerà le predette finalità attraverso:

- le ricognizioni delle attività aziendali, ai fini della verifica periodica dell'attuazione di quanto previsto dal Modello nonché per aggiornamento della mappatura delle aree di rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- la richiesta di informazioni periodiche o specifiche a singole funzioni aziendali in relazione alle attività considerate a rischio. Le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza dovranno essere prontamente fornite a cura delle funzioni coinvolte senza omissioni o alterazioni di sorta per assicurare all'Organismo stesso una visione certa e concreta delle attività oggetto di monitoraggio; a tal fine si precisa anche che l'Organismo di Vigilanza deve ricevere costantemente informazioni sull'evoluzione delle aree di rischio, e ha libero accesso a tutta la relativa documentazione aziendale.
- il coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree individuate a rischio di commissione dei reati presupposto;
- il coordinamento con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- il controllo dell'effettiva presenza e della regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- ogni altro controllo, sia periodico che mirato, sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività all'interno di AMF S.p.A. che si renda opportuno;

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- verificare l'adeguatezza delle norme in essere in relazione ad eventuali trasformazioni, modifiche ed allargamenti dell'attività aziendale;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le eventuali carenze del Modello e le relative proposte di modifica o miglioramento.

- curare conseguentemente l'aggiornamento delle norme di condotta delle singole Parti Speciali;
- verificare la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (ad es. quelle di risoluzione dei contratti nei riguardi di partner commerciali, collaboratori o fornitori), se si accertino violazioni delle prescrizioni di cui al Decreto;

l'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre una relazione informativa destinata al Consiglio di Amministrazione, con cadenza perlomeno annuale.

Infine, e conformemente alle disposizioni di cui all'art. all'art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto, i compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'Organismo di Vigilanza d il Modello si articolano su tre differenti tipi di verifiche:

- *verifiche sugli atti*: periodicamente l'Organismo di Vigilanza procederà a una verifica dei principali atti societari e di eventuali contratti di significativa rilevanza conclusi da AMF S.p.A. nell'ambito delle aree di rischio;
- *verifiche sulle procedure*: periodicamente l'Organismo di Vigilanza verificherà l'effettiva attuazione del presente Modello;
- *verifiche sulle segnalazioni e le misure*: l'Organismo di Vigilanza esaminerà ogni segnalazione ricevuta nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti i Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente.

Dei risultati di questa attività di verifica l'Organismo di Vigilanza dovrà dare conto, seppure sommariamente, nella relazione annualmente predisposta dall'Organismo di Vigilanza per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

## 5. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI

### 5.1 Comunicazioni e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

E' possibile contattare l'Organismo di Vigilanza di AMF S.p.A. mediante 3 modalità:

- Contatto personale con uno dei membri ed eventuale stesura congiunta di un documento diretto all'Organismo di Vigilanza
- Comunicazione @-mail alla casella di posta elettronica [organismodivigilanza@amfsnaps.com](mailto:organismodivigilanza@amfsnaps.com)
- segnalazioni scritte, anche eventualmente in forma anonima, in busta chiusa spedita all'indirizzo: Organismo di Vigilanza c/o AMF S.p.A., Via Bortolo Sacchi, 56 36061 – Bassano del Grappa (VI)

L'organismo di vigilanza è tenuto a condurre indagini interne in seguito a segnalazioni di eventuali violazioni del presente Modello e, qualora siano ritenute serie e fondate, a formulare pareri non vincolanti sulla tipologia e l'entità degli interventi da adottare nonché sulle possibili sanzioni nei confronti dei responsabili. L'attuazione degli interventi e delle possibili sanzioni sono a carico del Consiglio di Amministrazione che ne decide l'entità tenendo conto dei pareri e delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza. In accordo alle previsioni di cui all'art. 6-bis del D.Lgs. 231/01 l'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione eventuali segnalanti in buona fede, in accordo anche alle previsioni in materia di whistleblowing di cui all'art. 6-bis del D.Lgs. 231/01 (si veda al riguardo anche il successivo par. 6)

### 5.2 Obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di rischio, nonché quella relativa ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Con cadenza trimestrale, i responsabili di primo livello dell'organigramma aziendale devono inviare all'Organismo di Vigilanza una comunicazione a mezzo e-mail in cui:

- 1- viene dichiarata l'applicazione e il sostanziale rispetto delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo nel quadrimestre oggetto della comunicazione
- 2- vengono comunicate eventuali violazioni riscontrate nell'ambito delle funzioni o processi di propria pertinenza rispetto alle previsioni del Modello e/o del Codice Etico o, in alternativa, viene dichiarata l'assenza di violazioni riscontrate rispetto alle previsioni del Modello e/o del Codice Etico
- 3- Vengono trasmesse le informazioni di pertinenza della funzione, previste dalle Parti Speciali applicabili del Modello.

Dovranno sempre essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti i seguenti ambiti:

- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- eventuali procedimenti disciplinari avviati e conseguenti sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
- eventuali infortuni e incidenti sul lavoro considerabili quali gravi o molto gravi (indicativamente con prognosi iniziale superiore a gg. 40)
- eventuali operazioni societarie quali acquisizioni, scissioni e fusioni, cessioni di società o di rami d'azienda e similari.
- eventuali risultati e conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i Reati Presupposto;
- eventuali modifiche relative alle nomine dei Consiglieri di Amministrazione e, più in generale, delle funzioni apicali dell'azienda e/o delle società controllate.
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti (ivi inclusi i dirigenti) nei confronti dei quali la magistratura proceda per taluno dei Reati Presupposto;

- eventuali informazioni di provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura e dagli organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per fatti in cui siano potenzialmente interessate le attività aziendali di AMF S.p.A.;

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto a dare piena informazione all'Organismo di Vigilanza sulle questioni che rientrano nella competenza dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza l'efficace adempimento dei compiti che gli sono demandati, AMF S.p.A. garantisce a tutti i Destinatari del Modello, nonché ad eventuali terzi, la facoltà di segnalare a tale organo qualsiasi illecito, anomalia o attività sospetta, in relazione alla commissione o al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto, di cui siano venuti a conoscenza per qualsivoglia ragione.

A tutti coloro che invieranno comunicazioni o segnalazioni all'Organismo di Vigilanza AMF S.p.A. garantisce espressamente l'esclusione di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed in ogni caso assicura la riservatezza sull'identità del segnalante.

Tutti i dipendenti della società hanno quindi la facoltà, oltre che il dovere, di comunicare, in forma scritta, ogni informazione relativa a possibili anomalie interne od attività illecite.

L'Organismo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, provenienti da estranei alla società.

L'Organismo di Vigilanza potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione, utile agli accertamenti e ai controlli ad esso demandati, al Consiglio di Amministrazione ed ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di AMF S.p.A. deve ricevere dal Consiglio di Amministrazione informazioni dettagliate circa eventuali modifiche dei poteri definiti e delle deleghe attribuite.

L'Organismo di Vigilanza verifica ed analizza le informazioni e le comunicazioni ricevute e i provvedimenti da attuare; una volta attuati, i provvedimenti dovranno essere in linea e conformi alle previsioni dettate dal sistema disciplinare del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere al Consiglio di Amministrazione l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione.

L'Organismo di Vigilanza comunicherà al Consiglio d'Amministrazione per le proprie determinazioni se, all'esito degli accertamenti svolti sulle comunicazioni e segnalazioni pervenute, le stesse furono redatte con dolo o colpa grave finalizzate al nocimento della società, dei propri amministratori, dirigenti e dipendenti.

### **5.3 Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a specifici obblighi informativi nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza avrà inoltre l'obbligo specifico di fornire tempestive informazioni su ogni modifica, integrazione o aggiornamento che possa interessare il Decreto. L'Organismo di Vigilanza ha altresì il dovere di comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni violazione accertata nell'ambito dello svolgimento della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza di AMF S.p.A. potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a sua volta richiedere di essere da questo sentito, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Annualmente, inoltre, come già sopra definito, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta sull'attuazione del Modello.

### **5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Le informazioni e i *report* predisposti o ricevuti in base al Decreto devono essere conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza in un archivio apposito, informatico o cartaceo che, previa autorizzazione scritta dello stesso Organismo di Vigilanza, potrà essere reso accessibile a soggetti esterni in base a procedure da delineare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

Tale documentazione sarà, ovviamente, a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque abbia interesse a prenderne visione.

## 6. WHISTLEBLOWING

Con la Legge n. 179 del 2017 (G.U. Serie Generale n. 291 del 14-12-2017), recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, il Legislatore ha apportato modifiche all'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 disponendo che il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo deve prevedere:

- a) uno o più canali che consentano alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso o da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ha disposto inoltre che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le segnalazioni di *whistleblowing* possono provenire da persone interne all'azienda (es. dipendenti) o esterne (es. fornitori, clienti e terzi in generale). Possono essere inoltrate e pervenire all'Organismo di Vigilanza con le modalità indicate al precedente paragrafo 5.1 ovvero:

- Contatto personale con uno dei membri ed eventuale stesura congiunta di un documento diretto all'Organismo di Vigilanza
- Comunicazioni e-mail alla casella di posta elettronica [organismodivigilanza@amfsnaps.com](mailto:organismodivigilanza@amfsnaps.com)
- segnalazioni scritte, anche eventualmente in forma anonima, in busta chiusa spedita all'indirizzo: Organismo di Vigilanza c/o AMF S.p.A., Via Bortolo Sacchi, 56 36061 – Bassano del Grappa (VI)

Ogni segnalazione viene analizzata dall'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'attendibilità (in particolare per le segnalazioni anonime) e a seguito delle valutazioni svolte procede a proprio insindacabile giudizio ad aprire un'attività di accertamento (avviando poi le conseguenti azioni del caso) o, in alternativa, ad archiviare la segnalazione ritenuta priva di reale fondamento e/o di valida documentazione probatoria.

## 7. SISTEMA DISCIPLINARE

### 7.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2 lettera e), del Decreto stabilisce che deve essere introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni intervenute.

La definizione di un sistema disciplinare (da commisurarsi alla tipologia delle infrazioni) da applicarsi in caso di violazione delle previsioni del Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'efficacia del Modello stesso.

Il sistema disciplinare è stato redatto anche sulla base dei seguenti principi:

- differenziazione in base ai Destinatari del Modello;
- individuazione delle sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei destinatari nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- individuazione di procedure di accertamento delle violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché di una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni applicabili, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

In particolare, il sistema disciplinare è rivolto:

- a tutti coloro che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (inclusi anche eventuali liquidatori) di AMF S.p.A. o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale;
- alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, ed in generale a tutti i dipendenti così come a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito di AMF S.p.A. concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività aziendale, compresi i collaboratori, i partner commerciali, i fornitori.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni specifiche ognuna riferita ad una categoria di destinatari, tenuto conto dello *status* giuridico dei diversi soggetti.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di sorvegliare sull'osservanza e sulla corretta applicazione del sistema disciplinare e sulla sua effettività, nonché di adottare gli opportuni provvedimenti affinché il Consiglio di Amministrazione di AMF S.p.A. provveda ad aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito penale che le stesse condotte possano integrare.

L'Organismo di Vigilanza potrà proporre al Consiglio di Amministrazione di AMF S.p.A. l'adozione di misure disciplinari commisurate all'entità ed alla gravità delle violazioni accertate.

### 7.2 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

Le condotte tenute dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole di comportamento indicate nel presente Modello, costituiranno illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, le sanzioni irrogate, a seconda della gravità della violazione, potranno essere quelle previste dal CCNL applicabile (Tessile Abbigliamento Moda).

Le sanzioni saranno irrogate, nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile, dal Consiglio di Amministrazione, di propria iniziativa o su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

In materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'applicazione di sanzioni disciplinari può essere proposta dal RSPP e/o dal Datore di lavoro.

Le misure disciplinari qui di seguito elencate, irrogabili nei confronti del personale non dirigente sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL e delle eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento e del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni, nonché ai fini della rilevanza della recidiva.

Per cui, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL del settore Tessile, Abbigliamento e Moda:

1. Ammonizione verbale: si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello Organizzativo e/o dal Codice Etico, o in violazione delle procedure o norme interne.
2. Ammonizione scritta: si applica nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1.
3. Multa in misura non eccedente l'importo di 2 ore dell'elemento retributivo nazionale: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo e/o dal Codice Etico ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne, in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una negligente inosservanza delle norme e/o delle procedure e/o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di giorni 3: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo e/o Codice Etico ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne, in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva in qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la multa.
5. Licenziamento disciplinare: si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello Organizzativo e/o dal Codice Etico, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati o degli illeciti amministrativi sanzionati dal Decreto o, in caso di recidiva in un qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la sospensione.

In caso di inosservanza da parte dei dirigenti dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle suddette prescrizioni, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti applicabile. Costituisce illecito anche la mancata vigilanza del personale dirigente sulla corretta attuazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo

rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto, inclusa la violazione delle previsioni di tema di protezione dei segnalatori, come più sotto specificato per gli Amministratori.

Il presente sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Consiglio di Amministrazione. Il Modello Organizzativo e il Codice Etico sono considerati vincolanti per tutti i destinatari. Pertanto, tali documenti e i loro eventuali successivi aggiornamenti vengono resi noti da parte della Società ai destinatari attraverso l'invio di una circolare interna secondo quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, ponendo in particolare evidenza le sanzioni collegate alle violazioni.

### **7.3 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci**

In caso di violazioni del Modello da parte degli amministratori di AMF S.p.A. l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e se ritenuto opportuno l'Assemblea dei Soci, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste ai sensi della normativa vigente.

In particolare, possono derivare sanzioni nei confronti degli amministratori in caso di violazione delle previsioni di norme in materia di protezione dei segnalatori (Whistleblowers), quali ad esempio, ritorsioni, demansionamenti e/o licenziamenti di eventuali segnalatori. Al proposito si ricorda che gli atti di demansionamento e/o licenziamento ritorsivi o discriminatori del soggetto segnalante sono nulli.

### **7.4 Misure nei confronti di collaboratori, partner commerciali e fornitori**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, da partner commerciali o da fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato Presupposto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a AMF S.p.A. come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

## 8. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO

Presupposto perché il Modello possa costituire esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente è la sua efficacia, nonché la sua concreta ed effettiva applicazione.

Condizione indispensabile per garantire il concreto e costante rispetto del Modello e delle procedure dallo stesso descritte è la conoscenza dello stesso da parte di tutti i Destinatari.

AMF S.p.A. ha pertanto adottato le iniziative che verranno descritte qui di seguito al fine di assicurare una corretta divulgazione del Modello non soltanto all'interno ma anche all'esterno della propria realtà aziendale.

### 8.1 Formazione del personale

AMF S.p.A. promuove la conoscenza del Modello tra tutti i Destinatari, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello la formazione del personale (a cui vanno aggiunti anche i consulenti esterni) sarà articolata secondo le seguenti modalità:

- Formazione iniziale attraverso riunioni specifiche nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello e di ogni sua successiva revisione sostanziale.
- Diffusione di una nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni;
- Pubblicazione sul sito internet e nella rete aziendale o comunque nell'area di storage dei documenti interni di AMF S.p.A. del presente Modello (Parte Generale) e del Codice Etico ad esso collegato;
- Pubblicazione nella rete aziendale o comunque nell'area di storage dei documenti interni di AMF S.p.A. delle procedure interne collegate al presente Modello;
- Diffusione tramite circolare interna di materiale informativo dedicato all'argomento, con comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche;
- Informativa in sede di assunzione per i lavoratori inseriti dopo l'approvazione del modello e la formazione/informazione iniziale.

### 8.2 Informazione dei collaboratori, dei partner commerciali e dei fornitori

AMF S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali, i collaboratori ed i fornitori, attraverso la pubblicazione del presente Modello nel sito internet aziendale.

### 8.3 Clausole contrattuali

Al fine di assicurare il rispetto delle prescrizioni e delle procedure di cui al presente Modello anche da parte di soggetti terzi che partecipano, anche in via indiretta, all'esercizio dell'attività di impresa di AMF S.p.A., la Società inserirà nei contratti e nelle lettere di incarico sottoscritti con partner commerciali, fornitori e collaboratori apposite clausole contrattuali attraverso le quali i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del Modello, accettando altresì che la loro violazione possa costituire motivo di risoluzione del relativo contratto da parte di AMF S.p.A..

La Società ritiene infatti che tale rimedio contrattuale costituisca l'unico strumento che consenta di tutelare il rispetto delle procedure e dei principi elaborati dal Modello anche da parte di soggetti (quali i collaboratori, i partner commerciali ed i collaboratori) che, non sono esposti al rischio delle sanzioni disciplinari previste espressamente per i dipendenti.