

MODELLO ORGANIZZATIVO

**Modello di organizzazione, gestione e di controllo del rischio di reato
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 Marzo 2016

SOMMARIO

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
1.1	<i>Normativa di riferimento</i>	3
1.2	<i>Presupposti di esclusione dalla responsabilità dell'ente</i>	5
2.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
2.1	<i>Motivazioni di Motori Minarelli S.p.A. all'adozione del modello di organizzazione e gestione</i>	7
2.2	<i>Finalità del modello</i>	7
2.3	<i>Struttura del modello</i>	9
2.4	<i>Destinatari del Modello</i>	9
3.	ORGANISMO DI VIGILANZA	10
3.1	<i>Identificazione dell'organismo di vigilanza</i>	10
3.2	<i>Durata in carica</i>	13
3.3	<i>Modalità di nomina, revoca e sospensione dell'Organismo di Vigilanza</i>	13
3.4	<i>Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	14
3.5	<i>Flussi informativi</i>	17
3.5.1	<i>Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario</i>	17
3.5.2	<i>Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie</i>	19
4.	FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE	20
4.1	<i>Formazione del personale</i>	20
5.	SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	21
5.1	<i>Principi generali</i>	21
5.2	<i>Sanzioni disciplinari</i>	21
5.2.1	<i>Nei confronti dei dipendenti</i>	21
5.2.2	<i>Nei confronti dei Dirigenti</i>	23
5.2.3	<i>Nei confronti degli Amministratori</i>	24
5.2.4	<i>Le misure nei confronti del Collegio Sindacale</i>	25
5.2.5	<i>Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni</i>	25
5.2.6	<i>Nei confronti di partner commerciali e finanziari</i>	26
5.2.7	<i>Nei confronti dei Organismo di Vigilanza</i>	26
6.	VERIFICHE PERIODICHE	26
7.	MODELLO E CODICE ETICO	27
	ALLEGATO "1": IL CODICE ETICO	29

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Normativa di riferimento

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

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

In base ai disposti del d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001);
- reati di falsità di monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo indicati all'art.25-bis d.lgs. 231/2001;

- alcune fattispecie di reati societari, quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, illecita ripartizione degli utili e/o delle riserve, corruzione tra soggetti privati, indicati all'art. 25-ter d.lgs. 231/2001;
- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater d.lgs.231/2001;
- delitti contro la personalità individuale (quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù), indicati all'art. 25–quinquies d.lgs.231/2001;
- reati in materia di abusi di mercato indicati nell'art.25-sexies d.lgs.231/2001;
- reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro quali lesioni personali colpose od omicidio colposo indicate all'art.25-septies d.lgs. 231/2001:
- reati in materia di impiego di denaro o beni di provenienza illecita, ricettazione, riciclaggio ed autoriciclaggio indicati nell'art.25-octies d.lgs.231/2001;
- diritti in materia di violazione dei diritti d'autore, indicati nell'art. 25-novies d.lgs.231/2201;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci all'autorità giudiziaria, indicato nell'art. 25-decies d.lgs.231/2001;
- reati ambientali o contro la tutela dell'ambiente, indicati all'art. 25-undecies d.lgs.231/2001;
- impiego di lavoratori stranieri irregolari, privi o non in regola con il permesso di soggiorno, indicati all'art. 25-duodecies d.lgs.231/2001.

Nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati dalla normativa di riferimento, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge anche la responsabilità “amministrativa” della società. Viceversa la società non risponde (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

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

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

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

1.2 Presupposti di esclusione dalla responsabilità dell'ente

Il d.lgs. 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità qualora la società dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatisi;
- ha affidato ad un organo ad hoc (costituito da componenti interni e/o esterni) o all'organo dirigente dotato di poteri di iniziativa e di controllo, il compito di

vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di provvedere al suo aggiornamento;

- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli;
- non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di esonerare la responsabilità dell'Ente, i suddetti Modelli devono soddisfare le seguenti esigenze:

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

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Motivazioni di Motori Minarelli S.p.A. all'adozione del modello di organizzazione e gestione

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Motori Minarelli S.p.A., con delibera in data 16 Dicembre 2011 ha affidato ad un Organo Collegiale, l'incarico di assumere le funzioni di "Organismo di Vigilanza", con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organo Collegiale è composto da:

Sig. Massimiliano Frabetti;

Sig. Marco Marisaldi;

Sig. Alessandro Gualtieri.

2.2 Finalità del modello

Il Modello predisposto da Motori Minarelli S.p.A. si fonda sull'implementazione di un sistema di procedure organizzative, operative e di attività di controllo che nella sostanza:

- a) individuano le aree/i processi di possibili rischi nella attività aziendale, con particolare riguardo a quelli che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, ne valutano l'impatto economico, lo verificano e lo documentano;
- b) definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:

- i. un sistema normativo composto da un Codice Etico, (allegato “1”) che fissa le linee di orientamento generali, e da procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nei settori “sensibili”;
 - ii. un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicura una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - iii. un insieme di strutture organizzative coerenti tese ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati;
- c) individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
- d) attribuiscono ad un Organismo di Vigilanza specifici compiti di controllo sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza di quest'ultimo rispetto agli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- i. prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- ii. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Motori Minarelli S.p.A., nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un

reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di Motori Minarelli S.p.A.;

- iii. ribadire che Motori Minarelli S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui Motori Minarelli S.p.A. intende attenersi.

2.3 Struttura del modello

Il Modello si compone di una "Parte Generale", del "Codice Etico" e di singole "Parti Speciali".

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la "Parte Generale" contiene la formulazione in principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le diverse "Parti Speciali", in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di costanti aggiornamenti. Inoltre, l'evoluzione legislativa – quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del decreto – potrà rendere necessario l'integrazione del Modello con ulteriori "Parti Speciali". In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad operare simili aggiornamenti delle singole "Parti Speciali" e simili integrazioni del Modello con ulteriori "Parti Speciali".

2.4 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Motori Minarelli S.p.A.. Fra i destinatari

del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, gli agenti, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione dell'organismo di vigilanza

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve possedere alcuni requisiti soggettivi formali ad ulteriore garanzia dell'autonomia ed indipendenza richieste dall'incarico, consistenti nei seguenti requisiti di:

- a) onorabilità ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000;
- b) assenza di conflitti di interesse e/o di relazioni di parentela con gli altri componenti gli organi sociali e con il vertice sociale, ai sensi dell'art. 2399 c.c.;
- c) assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- d) assenza di condanne per uno dei reati ai quali è applicabile il Decreto.

Fermo restando che i principali requisiti dell'Organismo di Vigilanza sono:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo una attività di reporting al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere pertanto una struttura interna sì da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni operative tali che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Il Consiglio di Amministrazione di Motori Minarelli S.p.A. nella seduta del 16 Dicembre 2011 ha nominato un Organo di Vigilanza ad hoc a composizione pluripersonale come richiesto ai sensi dell'art. 6, comma 2 lettera b) del Decreto, composto da tre soggetti che dispongono delle caratteristiche sopraelencate.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento della propria attività, non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni nominati in piena autonomia dall'Organismo stesso. I consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'OdV nello svolgimento dei propri compiti si avvarrà di quelle altre funzioni aziendali di Motori Minarelli S.p.A. che, di volta in volta, si potranno rendere utili allo svolgimento delle attività indicate.

Al fine di rendere realizzabile l'attività dell'OdV, è necessario che:

- le attività poste in essere dall'Organismo non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento, in quanto all'Organo Dirigente compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo;
- l'Organismo abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- infine, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organismo di Vigilanza avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

3.2 Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio dalla data della nomina e sino alla successiva riunione del Consiglio di Amministrazione che provvede alla sua sostituzione e/o riconferma.

3.3 Modalità di nomina, revoca e sospensione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione, al termine di ciascun mandato dell'Organismo di Vigilanza, o in caso di decadenza o revoca di uno dei componenti, provvederà, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'Organismo, nonché gli altri requisiti sopra indicati.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può, in qualunque momento e con delibera motivata, revocare il mandato ad uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di incompatibilità per i membri dell'Organismo stesso.

Con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione può altresì revocare, con delibera motivata, prima della naturale scadenza, il mandato e sostituire i membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti in base al Decreto o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

La cessazione del rapporto di lavoro con la società del soggetto interno determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza,

salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione. La cessazione del rapporto di lavoro con la società del componente interno l'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato e per i sei mesi successivi alla cessazione del mandato medesimo, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, debitamente motivata e sottoposta dal Presidente al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

3.4 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il compito dell'Organismo di Vigilanza consiste in generale nel:

- 1) vigilare sull'applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- 2) verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- 3) individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa e/o alle mutate condizioni aziendali.

Su di un piano più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale.

A tal fine i Responsabili di Funzione e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni e/o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
- vigilare sull'osservanza delle norme contenute nel D.Lgs 231/2007 in materia di antiriciclaggio ed in tale contesto comunicare alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o fatti di cui vengano a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti i quali possano costituire una violazione delle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 7 D. Lgs 231/2007 nonchè comunicare, entro 30 giorni, al Ministero dell'Economia e delle finanze le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, 5, 6, 7, 12, 13 e 14 D. Lgs. 231/2007 e all'art. 50 di cui abbiano notizia;
- riferire al datore di lavoro ed all'organo amministrativo sullo stato di attuazione del modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di infortuni e malattie professionali, e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso Organismo di Vigilanza;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi;
- segnalare all'Organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'Organismo di Vigilanza :

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali, fatti salvo i limiti alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della privacy;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate;
- si avvale del supporto e la cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo;

- per le attività poste in essere, se conformi all'incarico ricevuto, non potrà essere sindacato da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo amministrativo compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del modello organizzativo.

3.5 Flussi informativi

3.5.1 Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice

societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le seguenti linee di riporto:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- la seconda, su base almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Collegio Sindacale.

Con riferimento ai flussi comunicativi sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- un rapporto semestrale con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti;
- la segnalazione immediata relativa ad eventuali innovazioni introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;

- la segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche.

Si prevede, inoltre, quanto segue:

- i. alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni;

- ii. alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i Sindaci ed il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni;

Stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci informazioni che riguardano violazioni del modello da parte dell'Organo Amministrativo e/o del Collegio Sindacale, esso è autorizzato a farlo alla prima assemblea utile.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli amministratori delegati, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, invitandolo a fornire informazioni in merito allo stato di attuazione delle proprie attività.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo e messa a disposizione degli organi di volta in volta coinvolti.

Inoltre sono state adottate alcune forme di tutela nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni a suo danno per l'attività svolta: in particolare è previsto che ogni atto modificativo od interruttivo del rapporto della società con i soggetti interni che compongono l'Organismo di Vigilanza sia sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3.5.2 Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, degli Agenti, dei Consulenti e Partner commerciali e finanziari in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Dirigente eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati e successive integrazioni, o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza;

- gli agenti, i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali e/o finanziari devono effettuare ogni segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza o alle Direzioni aziendali preposte;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute definendo i provvedimenti conseguenti in conformità con quanto previsto al paragrafo 5 (sistema disciplinare).

4 FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE

4.1 Formazione del personale

La Motori Minarelli S.p.A. promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

L'Organismo di Vigilanza inoltre, d'intesa con la funzione del Personale, definisce programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

5.1 Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Motori Minarelli S.p.A. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Motori Minarelli S.p.A., con l'adozione del modello, vuole perseguire l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

5.2 Sanzioni disciplinari

5.2.1 Nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, in:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
- licenziamento per mancanze.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione del Personale, su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza al diretto responsabile che ha compiuto la violazione.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del vigente C.C.N.L., sarà determinata tenute presenti la natura e la gravità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 8 giorni dal ricevimento della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non viene comminato entro i 10 giorni successivi alla presentazione di tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

5.2.2 Nei confronti dei Dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei Dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. Dirigenti di Aziende produttrici di Beni e Servizi, determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. medesimo, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti dolosi, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla gravità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate
- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c.
- licenziamento per giusta causa

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura e gravità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

5.2.3 Nei confronti degli Amministratori

In caso di violazioni commesse da parte di uno o più componenti dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi compresa la convocazione dei Soci, ove ritenuto necessario. Le eventuali sanzioni applicabili possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica, ove previste, fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo,
- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché

qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli Amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza, del Collegio Sindacale e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

5.2.4 Le misure nei confronti del Collegio Sindacale

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea dei Soci ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i Sindaci abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

5.2.5 Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni, da parte dei soggetti terzi, Consulenti e Collaboratori esterni dell'azienda, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta

l'attivazione obbligatoria, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza al legale rappresentante, delle eventuali clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

5.2.6 Nei confronti di partner commerciali e finanziari

Le violazioni, da parte di partner commerciali e finanziari, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria delle eventuali clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

5.2.7 Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee.

6 VERIFICHE PERIODICHE

Il Modello Organizzativo sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

1. attività di monitoraggio sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del modello con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello Organizzativo. In particolare che:

- a. sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello,
- b. sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma.

I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di ritrasmetterle all'Organismo di Vigilanza che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo;

2. verifiche delle procedure: annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, sarà intrapresa una analisi di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'OdV predispone per il Consiglio di Amministrazione della Società.

7 MODELLO E CODICE ETICO

Il Modello e il Codice Etico sono due strumenti complementari ed integrati di cui:

1. il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da Motori Minarelli S.p.A. per comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale cui Motori Minarelli S.p.A. intende uniformarsi;

2. il Modello risponde invece più specificatamente alle prescrizioni contenute nel Decreto e tende pertanto a prevenire quelle particolari tipologie di rischi/reati previsti dal Decreto stesso.

ALLEGATO “1”: IL CODICE ETICO

La Società già da qualche anno adotta un Codice Etico aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29/01/2010, come richiesto dalla Capogruppo Yamaha Motor Co. Ltd.. Tale Codice definisce i Principi Etici di riferimento e le linee guida comportamentali a cui devono ispirarsi sia i dipendenti sia i terzi che hanno dei rapporti con la Società (es. clienti, fornitori, professionisti, agenti, ecc). Tale documento, ora integrato ai sensi del D.L. 231/2001 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 Dicembre 2011, ha una portata più ampia e costituisce valido elemento al quale poter agevolmente ricondurre le iniziative presenti e future che mirino ad un miglioramento del sistema di controllo interno.

La Società provvede alla diffusione del Codice Etico a tutti i Destinatari avvalendosi delle Direzioni Amministrativa, Finanza e Controllo e Risorse Umane attraverso uno strutturato piano di comunicazione, oltre a renderlo liberamente consultabile dal sito web istituzionale della Società stessa.

In allegato 1 si riporta il codice Etico adottato dalla società.