

Marsh S.p.A.

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

16 dicembre 2021

# Sommario

<b>1. 1. Capitolo Primo: Parte Generale</b> .....	<b>1</b>
• <b>1.1 Attività di Marsh S.p.A.</b> .....	<b>1</b>
• 1.1.1 Corporate Governance .....	1
• <b>1.2 Il D.Lgs. 231/2001</b> .....	<b>2</b>
• 1.2.1 Legge Delega .....	2
• 1.2.2 Responsabilità dell'Ente .....	2
• 1.2.3 Sanzioni a carico dell'Ente .....	3
• 1.2.4 Esclusione di responsabilità dell'Ente .....	4
• <b>1.3 L'attuazione del D.Lgs. 231/2001 in Marsh S.p.A</b> .....	<b>4</b>
• 1.3.1 La costruzione del Modello .....	4
• 1.3.2 Finalità del Modello.....	5
• 1.3.3 Destinatari del Modello .....	6
• 1.3.4 Modello e Codice Etico .....	7
• 1.3.5 Modello e Codice Etico .....	8
• <b>1.4 Diffusione e conoscenza del Modello di organizzazione e gestione</b> .....	<b>8</b>
• <b>1.5 L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)</b> .....	<b>9</b>
• 1.5.1 Composizione e funzionamento .....	9
• 1.5.2 Requisiti essenziali .....	10
• 1.5.3 Flussi informativi dall'O. d. V. ....	11
• 1.5.4 Durata dell'incarico .....	11
• 1.5.5 Cessazione dell'incarico .....	11
• 1.5.6 Poteri di iniziativa e controllo .....	13
• 1.5.7 Flussi informativi verso l'O.d.V. ....	13
• 1.5.8 Periodicità e modalità di convocazione e funzionamento .....	14
• 1.5.9 Vigilanza sul rispetto del Modello di organizzazione e gestione .....	14
• 1.5.10 Aggiornamento del Modello di organizzazione e gestione .....	16
• 1.5.11 Attività di formazione .....	16

- 1.5.12 Compenso dei componenti l'O.d.V. .... 16
- **1.6 Il sistema sanzionatorio** ..... **16**
- 1.6.1 Premessa..... 17
- 1.6.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare..... 18
- 1.6.3 Destinatari e loro doveri..... 18
- 1.6.4 Principi generali relativi alle sanzioni..... 19
- 1.6.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti..... 19
- 1.6.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti..... 20
- 1.6.7 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs 231/01) ..... 21
- 1.6.8 Misure nei confronti dei Sindaci..... 22
- 1.6.9 Misure nei confronti dei soggetti esterni e partner commerciali ..... 22

# 1. Capitolo Primo: Parte Generale

## 1.1 Attività di Marsh S.p.A.

Marsh S.p.A., azienda leader nel risk management e brokeraggio assicurativo, già dal 1964 esercita attività di consulenza, di mediazione assicurativa e riassicurativa in ambito pubblico e privato.

Oggi offre i suoi servizi sull'intero territorio nazionale con quindici sedi operative e oltre 850 dipendenti; la sede legale è a Milano.

L'Azienda fa parte del Gruppo Marsh & Mc Lennan Companies: il gruppo presta servizi professionali a livello globale ed è attiva nei settori della gestione dei rischi e dell'intermediazione assicurativa, del risparmio gestito e della consulenza. In particolare, l'Azienda è sottoposta alla direzione e coordinamento di Marsh International Holdings Inc. ai sensi art. 2497 c.c.

L'Azienda detiene la partecipazione di controllo nella società Marsh Advisory srl (già Marsh Risk Consulting Services S.r.l.). In data 30 giugno 2009 Marsh S.p.A. e Marsh Advisory srl (già Marsh Risk Consulting Services S.r.l.) hanno stipulato un contratto di fornitura di servizi infragruppo ai sensi del quale Marsh S.p.A. fornisce dei servizi alla controllata Marsh Advisory S.r.l., quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: la gestione del personale, i servizi di amministrazione e contabilità e altre funzioni di staff.

L'Azienda ha conseguito la certificazione del Sistema Gestione Qualità per la Divisione Enti Pubblici in base alla norma UNI EN ISO 9001:2015 a seguito della verifica dell'Ente di certificazione accreditato DNV GL Business Assurance Italia S.r.l.. Tale certificato ha scadenza 8 ottobre 2022.

### 1.1.1 Corporate Governance

L'organo amministrativo della Società è costituito dal Consiglio di Amministrazione che è composto attualmente da sei consiglieri, alcuni provvisti di delega e si riunisce, per statuto, ogni qual volta il Presidente, l'Amministratore delegato lo ritengano necessario, o quando ne sia fatta domanda scritta da uno dei suoi membri.

Sono stati costituiti tre comitati all'interno dell'Azienda, in particolare:

- i. il Comitato di Gestione: si tratta di un comitato composto dagli Amministratori Delegati, Segment Leader, dal Chief Financial Officer e dall' Head oh HR. Il comitato ha un potere di indirizzo che tuttavia non pregiudica in alcun modo né le prerogative degli organi societari né i poteri conferiti a mezzo delega/procura da parte dell'Azienda;
- ii. il Comitato Esecutivo: ne fanno parte i membri del Comitato di Gestione, i responsabili dei segmenti e delle Specialties, nonché i responsabili delle funzioni Corporate oltre eventuali partecipanti su invito;

- iii. il Comitato di Direzione: ne fanno parte i membri del Comitato Esecutivo nonché i responsabili degli uffici territoriali e i responsabili delle singole Specialties, oltre eventuali partecipanti su invito.

Sia il Comitato Esecutivo che il Comitato di Direzione hanno la finalità di declinare e implementare le strategie indicate dal Consiglio di Amministrazione; assicurare la direzione dei programmi e il raggiungimento degli obiettivi aziendali, oltre a una funzione di informativa e di coordinamento.

## **1.2 Il D.Lgs. 231/2001**

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001 n. 140 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, rubricato “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, di attuazione della Legge Delega n. 300/2000, (il “D.Lgs. 231/2001”) il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune normative internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il decreto ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità penale degli Enti per alcuni reati commessi, nell’interesse o a vantaggio degli Enti stessi, da alcuni soggetti.

La responsabilità dell’Ente è definita amministrativa, sebbene l’impianto procedurale abbia inequivocabile natura penale.

Tale regime di responsabilità si aggiunge alla responsabilità della persona fisica che commette il reato.

Lo scopo è punire anche gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati sono stati perpetrati.

La responsabilità prevista dal decreto comprende i reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

### **1.2.1 Legge Delega**

La Legge Delega n. 300/2000 ha aperto lo scenario – del tutto nuovo per l’ordinamento italiano – del superamento del principio *societas delinquere non potest*, scenario poi compiutamente realizzatosi con la promulgazione del D. Lgs. 231/01.

Giova evidenziare altresì che le tipologie di illecito che il Decreto allo stato considera sono suscettibili di continue integrazioni, rese necessarie dall’evolversi del sistema sociale.

### **1.2.2 Responsabilità dell’Ente**

L’articolo 5 del D.Lgs 231/2001 indica i soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’ente, ne possono determinare la responsabilità.

In particolare:

- a) 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; ovvero soggetti che rivestono posizioni di vertice c.d. "apicali"
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Detto articolo precisa altresì che l'ente non risponde se i soggetti indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Tanto più elevato sarà il sistema di prevenzione, tanto più facilmente l'ente potrà dimostrare che l'azione cui il proprio dipendente o collaboratore ha dato corso fosse esclusivamente pro domo sua e non nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

È bene evidenziare come la responsabilità dell'ente sussista, ai sensi dell'articolo 8 del succitato Decreto, anche **quando non sia stato identificato l'autore materiale del reato, o anche quando lo stesso, identificato, non sia imputabile.**

### 1.2.3 Sanzioni a carico dell'Ente

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche/integrazioni a carico degli Enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati comportanti la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, possono essere sia di natura pecuniaria, fino ad un massimo di € 1.549.370,69, che di natura interdittiva.

Le sanzioni interdittive, applicabili anche come misure cautelari, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato. Nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive, può essere disposta, come pena accessoria, anche la pubblicazione della sentenza di condanna. In proposito giova ricordare che, con D. L. n. 98/11 (convertito in legge 106/11), contenente "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" (c.d. "Legge Finanziaria"), il legislatore ha modificato le norme in materia di pubblicazione della sentenza penale di condanna, contenute nell'art. 36 c.p., espressamente richiamato dall'art. 18 del D.Lgs. 231/01. A seguito della novella normativa, è stato eliminato l'obbligo di pubblicazione della sentenza in uno o più quotidiani ed è stata, in suo luogo, prevista la pubblicazione della stessa nel sito internet del Ministero della Giustizia per un periodo non superiore a trenta giorni.

È fatto salvo il diritto dell'ente di agire in rivalsa per i pregiudizi sofferti nei confronti del responsabile della commissione del reato.

#### **1.2.4 Esclusione di responsabilità dell'Ente**

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono l'esonero dalla responsabilità dell'Ente, se questi dimostra:

1. in caso di reati commessi da soggetti in posizione "apicale":
  - a. che sia stato adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
  - b. che sia stato costituito un Organismo, all'interno dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo sui sistemi di organizzazione e gestione;
  - c. che l'attività posta in essere dalle persone che hanno violato i sistemi di gestione ed organizzazione è stata chiaramente fraudolenta;
  - d. che l'Organismo di controllo ha esercitato adeguata vigilanza.
2. in caso di reati commessi dai dipendenti c.d. "sottoposti":
  - a. che sia stato adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

In caso di reato commesso dai soggetti c.d. "sottoposti" l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, la predetta inosservanza è esclusa se l'ente – prima della commissione del reato – ha adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

### **1.3 L'attuazione del D.Lgs. 231/2001 in Marsh S.p.A**

#### **1.3.1 La costruzione del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione di Marsh S.p.A., avuto riguardo al ruolo dell'Azienda nel tessuto economico e sociale in Italia, ha inteso attuare i principi di corretta gestione e prevenzione penale affermati dal D. Lgs. 231/2001, per meglio garantire la massima trasparenza nell'attività gestionale e per continuare ad ispirare l'azione aziendale a criteri di economicità, ma anche a valori etici largamente condivisi.

L'adozione del Codice Etico di Gruppo: "The Greater Good", nonché di procedure mutuata dal gruppo Marsh & Mc Lennan Companies, proiettano l'Azienda ai migliori livelli di eccellenza. Il Gruppo Marsh & Mc Lennan Companies ha definito, a livello internazionale, puntuali procedure di compliance che sono state recepite da Marsh S.p.A., la quale si è dotata anche di adeguati sistemi di monitoraggio e controllo.

Per l'attuazione delle disposizioni del D. Lgs 231/2001 in Marsh S.p.A., è stata svolta un'indagine approfondita sulla governance aziendale, soffermandosi in particolare sull'analisi del sistema di reporting interno in essere e in particolare le attribuzioni dei dirigenti delle U.O., le deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione, verificandone i momenti decisionali.

Ai fini della costituzione del sistema di organizzazione e gestione definito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, idoneo a prevenire i reati, oltre alla valutazione della governance aziendale, si è proceduto ad intervistare la Direzione aziendale, i dirigenti e i responsabili delle aree ritenute a rischio; si è proceduto quindi alla definizione dei principi a cui uniformare l'azione dell'Organismo di Vigilanza, e infine alla costituzione del sistema sanzionatorio considerata la sua ineludibile funzione deterrente.

La metodologia adottata per la costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prevede una fase valutativa propedeutica, portata a termine mediante interviste ai Responsabili di Funzione o di Unità Organizzative.

La fase di valutazione è finalizzata:

- alla descrizione delle attività sensibili e all'associazione logica delle stesse ai reati-presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- alla descrizione delle modalità concrete di realizzazione del reato;
- al calcolo del Grado di Rischiosità e dello Stato di Controllo esistente;
- ad individuare i protocolli di controllo necessari per prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

La valutazione si svolge tramite una scheda di valutazione per ogni reato interessato dalle attività sensibili individuate. Le schede di valutazione predisposte sono in seguito rese disponibili all'Organismo di Vigilanza.

La mappatura delle attività sensibili, la valutazione e i protocolli di controllo sono, pertanto, formalizzate in specifiche schede di valutazione per ogni reato ritenuto oggettivamente ipotizzabile nelle singole funzioni aziendali.

In base alle schede di valutazione si è poi potuto procedere alla realizzazione della Parte Speciale del presente documento.

Per un maggior dettaglio sulla metodologia di analisi si veda l'allegato "Metodologia di valutazione delle attività sensibili ex D.Lgs. 231/01" che riporta in dettaglio la descrizione delle schede di valutazione. Le stesse sono rese disponibili all'Organismo di Vigilanza.

### **1.3.2 Finalità del Modello**

Marsh S.p.A. si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il "Modello") a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2006.

Successivamente, alla luce delle intervenute novità legislative e giurisprudenziali, la Società, anche su istanza dell'Organismo di Vigilanza, ha provveduto ad un costante aggiornamento del Modello facendo altresì riferimento alle linee guida di Confindustria, le Linee Guida dell'Associazione Italiana Brokers di Assicurazioni e Riassicurazioni, adottate il 21 dicembre 2011 e alla recente giurisprudenza elaborata in materia.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto 231/2001.



In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Marsh nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Marsh in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- a) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- b) la mappa delle "aree di attività a rischio" dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene che sia possibile la commissione dei reati-presupposto;
- c) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- d) la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- e) il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- f) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- g) la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

### **1.3.3 Destinatari del Modello**

Sono destinatari (in seguito "Destinatari") della presente Parte Speciale del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Marsh S.p.A., e s'impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e gli altri soggetti in posizione apicale della Società;
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione);

In forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano, possono essere destinatari di specifici obblighi strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nella presente Parte Speciale, i seguenti soggetti esterni (in seguito i "Soggetti Esterni"):

- i collaboratori, i consulenti ed, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo nella misura in cui operino nell'ambito delle aree di attività sensibili per conto o nell'interesse della Società;

- i fornitori e altri partner commerciali (anche sotto forma di Raggruppamento Temporaneo di Imprese, di co-broker, di Terzi Produttori, nonché di joint-venture) che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto e/o nell'interesse della Società.

### 1.3.4 Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico. "The Greater Good", pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Il Codice Etico è stato formulato sulla base di quello adottato dalla casa madre ("Marsh & McLennan Companies The Greater Good Code of Conduct") consultabile sul sito: [http://www.compliance.mmc.com/CMS/MMC/coc\\_home.asp](http://www.compliance.mmc.com/CMS/MMC/coc_home.asp).

Attraverso la firma di un modulo specifico, tutti i nuovi assunti si impegnano a prendere visione, entro un mese dall'assunzione, delle procedure e policy vigenti in Marsh (e.g. Codice etico e MOG).

Forma parte integrante del Modello l'insieme delle procedure attualmente adottate dalla Società nonché quelle che verranno adottate successivamente alla diffusione del Modello stesso, al fine di favorirne la diffusione e la conoscenza da parte di tutti i dipendenti

In particolare, sono allegate al presente Modello, le seguenti procedure:

- Marsh McLennan TPP procedures
- Procedura RTI;
- Procedura I-Procurement;
- Politica Antiriciclaggio
- Procedura PR-03
- Procedura PR -01 A
- Procedura PR -06
- Procedura PR-09-A
- Procedura PR-09-B

Qualora dovessero sussistere discrasie, incongruenze e/o diversità tra il contenuto del presente Modello rispetto ad uno dei documenti sopra individuati, il documento contenente le previsioni maggiormente stringenti prevarrà sugli altri.

### **1.3.5 Modello e Codice Etico**

Il Modello è composto da una Parte Generale, contenente:

- la descrizione del D.Lgs. 231/2001
- l'attuazione del D.Lgs. 231/2001 in Marsh
- la funzione del Modello
- i compiti dell'Organismo di Vigilanza
- il sistema sanzionatorio

e da una Parte Speciale, contenente:

- per ciascuna famiglia di reato
- le attività sensibili
- i protocolli a presidio dei rischi-reato.

## **1.4 Diffusione e conoscenza del Modello di organizzazione e gestione**

I Dirigenti sono tenuti a diffondere la conoscenza del Modello adottato dall'Azienda, obblighi e responsabilità conseguenti, all'interno della propria U.O., mediante uno o più incontri collettivi. A detti incontri può partecipare il Compliance Officer, con l'eventuale supporto della funzione Legal & Compliance, al fine di esplicitare i contenuti del Modello e di indicare le linee guida da esse derivanti.

I soggetti vincolati agli obblighi di cui al D. Lgs. 231 che a seguito dell'introduzione del Modello nelle U.O. avessero necessità di chiarimenti per il migliore espletamento della loro attività lavorativa, dovranno rivolgere i quesiti in forma scritta alla all'Organismo di Vigilanza indirizzandola alla seguente casella di posta elettronica: [organismo.vigilanza@cert.marsh.it](mailto:organismo.vigilanza@cert.marsh.it)

L'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare con pari sollecitudine il Compliance Officer dell'Azienda.

Ove la risposta al quesito richiesto consista in mere note interpretative, queste potranno essere formulate, avuto riguardo alla sua esperienza, dal Compliance Officer al Dirigente dell'U.O. e al dipendente richiedente, in forma scritta, anche tramite posta elettronica.

Ove il quesito proposto sia di particolare complessità, il Compliance Officer provvederà a darne comunicazione al Presidente dell'Organismo di Vigilanza che investirà del quesito l'intero Organismo alla prima convocazione utile.

La decisione dell'Organismo di Vigilanza, che per i casi più complessi potrà avvalersi di consulenti esterni, dovrà essere comunicata al soggetto richiedente. Le risposte ai quesiti dovranno essere trasmesse alla funzione Legal & Compliance per essere dalla stessa conservate.

## 1.5 L'Organismo di Vigilanza (O.d.V.)

### 1.5.1 Composizione e funzionamento

La Società per poter concretamente affermare la propria estraneità all'attività fraudolentemente perpetrata da dipendenti, dirigenti o persone poste in posizione apicale, deve dimostrare:

- di aver adottato il Modello,
- di avere costituito un O.d.V. che:
- valuti preventivamente l'adeguatezza del Modello;
- vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- abbia autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- curi l'aggiornamento del Modello nel divenire normativo e giurisprudenziale.

L'O.d.V. di Marsh S.p.A. presieduto da un Presidente, è stato istituito, per la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione di Marsh S.p.A., in data 26 luglio 2006 e quindi successivamente nominato alla scadenza del mandato.

L'O.d.V. può essere composto da un numero di membri che vadano da uno (composizione monocratica) a cinque (composizione collegiale).

Nella composizione collegiale, il Consiglio di Amministrazione nomina, tra i membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, e all'interno dello stesso il voto del Presidente vale doppio in caso di parità di votazione.

All'Organismo, nel rispetto dell'indipendenza dello stesso, fornisce supporto la funzione Legal & Compliance per la verifica dell'attuazione delle proprie disposizioni. Alle riunioni potrà essere invitato il Compliance Officer laddove ritenuto necessario dall'Organismo stesso.

Ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata con assoluta riservatezza ed in conformità alla legislazione vigente in materia protezione dei dati personali e, in particolare, in conformità alle disposizioni del Regolamento (UE) n. 2016/679 ("GDPR") e del D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali"). La violazione da parte di un membro dell'O.d.V. di tali obblighi comporta la revoca immediata del mandato conferito.

E' fatto obbligo a ciascun componente dell'O.d.V. di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della disposizione.

L'O.d.V. riferisce direttamente al C.d.A. Nella composizione collegiale tale attività è espletata dall'O.d.V. per il tramite del suo Presidente.

I componenti dell'O.d.V., nello svolgimento della loro funzione, non sono soggetti al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria.

L'O.d.V. ha a disposizione una dotazione di risorse finanziarie che propone ogni inizio d'anno al C.d.A. Di dette risorse, l'O.d.V. potrà disporre per ogni esigenza diretta all'esercizio delle sue funzioni. Per fronteggiare circostanze eccezionali, l'O.d.V. potrà impegnare risorse extra-budget.

## 1.5.2 Requisiti essenziali

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D.Lgs. 231/2001 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'O.d.V. i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il D.Lgs. 231/2001 richiede per tale funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono così essere qualificati come segue.

### Continuità d'azione

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera, per quanto riguarda il proprio impegno temporale, in modo idoneo ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

L'Organismo di Vigilanza, oltre a programmare verifiche periodiche, deve definire procedure e flussi informativi che consentono un monitoraggio in continuo delle attività sensibili.

### Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro e ambiente.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

### Autonomia

l'O.d.V. è dotato di autonomia decisionale.

L'O.d.V. ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'O.d.V. è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha l'autorità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito del raggiungimento dei propri scopi

istituzionali.

### Indipendenza

L'indipendenza dell'O. d. V. è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza postula l'assenza di alcuna collocazione gerarchica.

È importante che all'O.d.V. non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

### **1.5.3 Flussi informativi dall'O. d. V.**

L'O. d. V. informa il Consiglio di Amministrazione in merito alla propria attività tramite una relazione annuale che è trasmessa altresì al Collegio Sindacale.

L'OdV fornisce aggiornamenti circa la propria attività al Consiglio di Amministrazione su base continuativa, mediante una relazione periodica che verrà prodotta e trasmessa allo stesso su base trimestrale. Copia della suddetta relazione periodica verrà trasmessa, a cura dell'O.d.V., al Collegio Sindacale. L'O.d.V. e il Collegio Sindacale potranno, in ogni momento, nell'ambito delle proprie competenze ed ove ritenuto necessario, ciascuno richiedere la fissazione di un incontro con l'altro organo.

In ogni caso, annualmente, l'O.d.V. informa circa la propria attività il Collegio Sindacale attraverso una riunione da tenersi successivamente all'invio della relazione annuale sopra menzionata.

### **1.5.4 Durata dell'incarico**

I componenti dell'O.d.V. rimangono in carica per un anno e il loro mandato è rinnovabile alla scadenza per un numero complessivo di 10 mandati.

### **1.5.5 Cessazione dell'incarico**

I componenti dell'O.d.V. cessano dal proprio mandato per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

Ogni componente dell'O.d.V. può dimettersi a suo insindacabile giudizio.

Il componente, o Presidente dell'O.d.V. che ricopra cariche aziendali, dimettendosi dall'Azienda decade automaticamente da componente o Presidente dell'O.d.V.

Nel caso in cui uno dei soggetti componenti l'O.d.V. sia coinvolto in una delle attività illecite previste dalla legge, il C.d.A. procederà alla sua sostituzione e alla tempestiva nomina di altro componente.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'O.d.V., il Presidente ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'O.d.V. subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente.

Sono cause di ineleggibilità i seguenti casi:

- intrattenere od avere intrattenuto, direttamente o indirettamente, relazioni economiche (quali ad esempio, prestazioni professionali nell'anno in corso e nel precedente; l'aver rapporti di natura commerciale nell'anno in corso e nel precedente, ecc. ) con la società, con le sue controllate, con gli amministratori esecutivi, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla società;
- essere stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- essere sottoposto a procedimento penale per uno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01;
- aver richiesto ed acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per uno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01;
- essere stato condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - a) per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - b) per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - c) per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - d) e in ogni caso, per avere commesso uno dei reati contemplati dal D.Lgs 231/01;
- la notifica dell'inizio dell'azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 bis c.p.p. fino alla pronunzia della sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino alla pronunzia della sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

I componenti dell'O.d.V. possono essere soggetti a revoca:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente;

- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, qualsiasi delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

### **1.5.6 Poteri di iniziativa e controllo**

L'O.d.V. ha il compito di svolgere un'azione costante di vigilante controllo.

Nell'ambito di tale compito esso deve:

- verificare nei modi che riterrà più opportuni l'effettivo rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello da parte delle U.O., dei Dirigenti, dei Dipendenti, dei Collaboratori;
- sottoporre al Consiglio di Amministrazione proposte ed osservazioni relative all'aggiornamento del Modello adottato per adeguarlo al divenire normativo e giurisprudenziale e adeguandolo inoltre alle mutate esigenze delle attività aziendali;
- promuovere e verificare la formazione e l'aggiornamento delle U.O., dei Dirigenti, dei Dipendenti e dei relativi collaboratori sui temi della responsabilità amministrativa e penale ex D. Lgs. n. 231/01;
- provvedere attraverso la propria struttura interna, o avvalendosi di adeguate professionalità esterne, al necessario adeguamento normativo e giurisprudenziale del Modello adottato.

L'O.d.V. può effettuare ispezioni e controlli in qualsiasi momento e senza alcun preavviso.

Ricevuta la notizia di una violazione alle procedure di cui al Modello, l'O.d.V. provvederà a verificare e a proporre rimedi adeguati all'Azienda, ivi inclusa l'eventuale azione disciplinare nei confronti del trasgressore. L'Azienda fornirà all'O.d.V. un'informativa sulle eventuali iniziative intraprese.

Ricevuta una notizia di reato, l'O.d.V. provvederà a tempestiva verifica e raccolta documentale, quindi informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e nel contempo, avuto riguardo al sistema sanzionatorio, potrà proporre le misure adeguate.

### **1.5.7 Flussi informativi verso l'O.d.V.**

I soggetti in posizione "apicale", i dirigenti i dipendenti hanno l'obbligo:

- di segnalare all'O.d.V. le disfunzioni del Modello di cui direttamente o indirettamente siano venuti a conoscenza;
- di segnalare tempestivamente all'O.d.V. eventuali violazioni alle procedure fissate nel Modello di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- di far pervenire periodicamente all'O.d.V. osservazioni sull'adeguatezza del sistema, segnalando le impasse ed evidenziando le esigenze emergenti;



- di far pervenire tempestivamente all'O.d.V. notizie e documenti relativi alla commissione di reati o anche su casi sospetti di commissione di reati;
- di segnalare eventuali conflitti di interesse con l'Azienda;
- di segnalare se nell'esercizio della propria attività hanno avuto proposte di benefici da parte di terzi
- di collaborare fattivamente con l'O.d.V. nell'espletamento delle proprie funzioni.

Inoltre, la funzione Human Resources Department (HR) fornirà all'O.d.V. tempestiva informativa sui cambiamenti organizzativi sopravvenuti.

Infine, il Consiglio di Amministrazione, per il tramite della funzione Legal & Compliance, informerà l'O.d.V. su ogni delibera in merito al sistema delle deleghe e dei poteri, adottato dalla Società.

### **1.5.8 Periodicità e modalità di convocazione e funzionamento**

Nella sua composizione collegiale, l'O.d.V. si riunisce trimestralmente, ma può essere convocato d'urgenza in caso di necessità su richiesta di uno qualsiasi dei suoi componenti.

L'O.d.V. è convocato dal suo Presidente con almeno 5 giorni di preavviso (fatti salvi i casi di urgenza da valutarsi a cura del Presidente) mediante lettera raccomandata, fax o e-mail contenente l'indicazione della data, del luogo, dell'ora della riunione e del relativo ordine del giorno.

Per la validità delle riunioni dell'O.d.V. devono essere presenti almeno la maggioranza dei componenti del medesimo.

Le decisioni sono prese a maggioranza assoluta dei membri presenti. I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportati nel verbale, sottoscritto da ciascuno dei membri dell'O.d.V. presente alla riunione.

Nella composizione monocratica, l'O. d.V si reca in Azienda trimestralmente, inoltre riporta a libro, sottoscrivendole: (i) le riunioni periodiche con il personale dell'Azienda convocato o con eventuali soggetti esterni (ii) le proprie decisioni, (iii) le relazioni periodiche .

Su richiesta dell'O.d.V., il Compliance Officer dà esecuzione alle disposizioni approvate e verifica l'effettiva attuazione riferendo all'O.d.V.

L'O.d.V. opera con propri atti deliberativi - munito di un proprio protocollo - che provvede ad inviare ai soggetti interessati. Gli atti deliberativi sono inviati per conoscenza all'Amministratore Delegato e al Presidente della Società.

Il C.d.A. e l'Amministratore Delegato possono dialogare preventivamente con l'O.d.V. su proposte di cambiamenti strutturali dell'Azienda che possano incidere in qualche misura nell'azione di gestione e controllo e quindi nell'attuazione del sistema di prevenzione voluto dal D.Lgs. 231/2001.

### **1.5.9 Vigilanza sul rispetto del Modello di organizzazione e gestione**

L'O.d.V. verifica il rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello:

- *a seguito di segnalazioni pervenute all'O.d.V. dai Dirigenti, dai Dipendenti, dai Collaboratori o comunque apprese, di anomalie, atipicità, aperte violazioni al Modello.*

L'O.d.V. interverrà tempestivamente tramite il Compliance Officer che si attiverà per ottenere le maggiori informazioni possibili e riferirà all' O.d.V alla prima seduta utile. Nel caso in cui il Presidente giudichi la segnalazione pervenuta di particolare gravità potrà procedere a convocare d'urgenza l'O.d.V. che si riunirà in un lasso di tempo da valutarsi a cura dello stesso Presidente. In esito all'istruttoria, l'O.d.V. potrà proporre dei provvedimenti all'Azienda.

- *semestralmente, in occasione delle riunioni collegiali, mediante analisi della documentazione inviata dai responsabili, ma anche mediante audizione di Dirigenti, Dipendenti, Collaboratori.*

E' fatto obbligo ai destinatari del Modello di informare immediatamente l'O.d.V. di qualunque violazione, comunque appresa, al Modello indirizzando una comunicazione elettronica alla casella di posta [organismo.vigilanza@cert.marsh.it](mailto:organismo.vigilanza@cert.marsh.it), ovvero una comunicazione in forma cartacea all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza c/o Marsh spa in Viale Bodio n° 33 20158 Milano.

L'O.d.V. provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione che, tramite la Direzione HR, promuoverà l'azione disciplinare a carico del o dei trasgressori delle disposizioni contenute nel Modello.

La comunicazione di attivazione, tramite la Direzione HR di procedimenti disciplinari a singoli soggetti, per violazione dei precetti contenuti nel Modello, segue il principio della riservatezza.

La Direzione HR informerà tempestivamente l'O. d. V. circa l'istruzione del procedimento e l'eventuale irrogazione di sanzioni.

Inoltre le segnalazioni possono essere effettuate dagli amministratori, dagli altri soggetti in posizione apicale della Società e dai dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione), necessariamente in forma non anonima:

- *per il tramite dell'O.d.V, c.d. whistleblowing; mediante tale procedura i soggetti di cui sopra effettuano segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;*

Le segnalazioni potranno essere inoltrate con una delle modalità sopra indicate o, in alternativa, è possibile utilizzare la Ethics & Compliance Line, [www.EthicsComplianceLine.com](http://www.EthicsComplianceLine.com). Questa linea offre la possibilità di segnalare un dubbio o chiedere assistenza online o con una telefonata. In tal caso se si desidera, è possibile mantenere l'anonimato.

Marsh garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o suoi dipendenti od Organi Societari o comunque la responsabilità della Società stessa.

Il soggetto che viola le misure di tutela del segnalante (i.e. riservatezza, divieto di atti ritorsivi o discriminatori) ovvero il soggetto che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate viola il Modello e il Codice Etico ed è soggetto ad azione disciplinare, in conformità a quanto previsto alla Sezione 1.6.

### **1.5.10 Aggiornamento del Modello di organizzazione e gestione**

L'O.d.V, nell'ambito del proprio dovere di aggiornamento normativo è responsabile dell'attività di aggiornamento modifica, integrazione del Modello, da approvarsi a maggioranza assoluta da parte dei componenti dell'O.d.V. Tali proposte saranno sottoposte per approvazione al Consiglio di Amministrazione.

Degli interventi avvenuti che modificano il Modello, dovrà essere data tempestiva comunicazione ai soggetti vincolati agli obblighi di cui al D. Lgs. 231/01.

### **1.5.11 Attività di formazione**

L'O.d.V. verifica che il personale sia edotto ed istruito adeguatamente da parte dell'Azienda, cura che l'aggiornamento sia costante e verifica periodicamente e a campione i livelli di efficienza. L'organizzazione pratica dei corsi di formazione è demandata agli Uffici HR e Legal & Compliance.

Di concerto con l'ufficio HR, l'O.d.V. valuterà l'opportunità di seminari di aggiornamento e comunque le modalità di informazione e formazione ritenute più opportune, avuto riguardo al quadro generale formativo dei dipendenti.

I dipendenti di nuova assunzione dovranno ricevere adeguata formazione.

L'O.d.V. verifica che sia erogata adeguata informazione sul Modello anche ai collaboratori esterni da parte della Società.

L'O.d.V. verifica che vengano organizzati, periodicamente, seminari di aggiornamento per i Dirigenti delle U.O., per i Dipendenti delle aree a rischio di reati, al fine di rendere sempre meglio evidente l'azione di prevenzione cui si informa l'attività di Marsh S.p.A., garantendo la migliore forma di conoscenza del Modello.

### **1.5.12 Compenso dei componenti l'O.d.V.**

Il compenso annuo attribuito a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza viene determinato dal Consiglio di Amministrazione nella delibera di nomina.

## **1.6 Il sistema sanzionatorio**

### 1.6.1 Premessa

L'efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.Lgs. 231/01: costituisce infatti il presidio di tutela alle procedure interne (ai sensi dell' art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del D.Lgs 231/01).

Invero, affinché il Modello possa avere efficacia esimente per l'Azienda deve prevedere, come indicato nell'art. 6 comma 2 sopra citato, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere, nel silenzio del Decreto, sono desumibili dalla dottrina e giurisprudenza esistenti che li individua in:

- **Specificità ed autonomia:** la *specificità* si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno all'Azienda inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'*autonomia*, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ovvero, l'Azienda è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento del giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel Modello;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con l'Azienda;
- **Idoneità:** il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione della commissione dei reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto e oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti di cui all'art. 7 comma 1 della l. n. 300, 30.05.1970 - Statuto dei lavoratori). Ciò detto, appare evidente che la commissione di infrazioni comprometterebbe il legame di fiducia intercorrente fra il dipendente e l'Azienda, legittimando l'applicazione da parte di quest'ultima di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare dell'Azienda è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente le sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;

- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

### **1.6.2 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare**

L'Azienda, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal CCNL Terziario-Confcommercio e CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi; assicura altresì che sul piano procedurale, si applica l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

### **1.6.3 Destinatari e loro doveri**

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso, individuati alla sezione 1.3.3.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello 231.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'O.d.V. deve essere coinvolto nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L' O.d.V. verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

#### **1.6.4 Principi generali relativi alle sanzioni**

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

#### **1.6.5 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL Terziario-Confcommercio nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL.

In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL che si intende

qui integralmente richiamato, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Quanto al coinvolgimento dell'O.d.V. nel processo sanzionatorio, si rinvia a quanto previsto nella sezione 1.5.5.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

### **1.6.6 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello 231 e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dirigenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento per i dirigenti (CCNL Terziario-Confcommercio e CCNL per dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi) nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dai CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito dei CCNL che si intende qui integralmente richiamato, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello 231 alle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Quanto al coinvolgimento dell'O.d.V. nel processo sanzionatorio, si rinvia a quanto previsto nella sezione 1.5.5.

Ai dirigenti verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

### **1.6.7 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma primo, lett. a) del D.Lgs 231/01)**

L'Azienda valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice dell'Azienda e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda stessa devono tempestivamente essere comunicate, ove note, dall'O.d.V. all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 cod.civ.<sup>1</sup>

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione potrà avvalersi dell'O.d.V. e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea degli Azionisti. La convocazione dell'Assemblea degli Azionisti è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori (si precisa che l'azione di responsabilità nei

---

<sup>1</sup> Art. 2392. **Responsabilità verso la società.**

1. Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.
2. In ogni caso, gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'art. 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.
3. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.



confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

### **1.6.8 Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'O.d.V., qualora ne venga a conoscenza, informa il Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **1.6.9 Misure nei confronti dei soggetti esterni e partner commerciali**

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner commerciali, anche sotto forma di procacciatori d'affari o associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.Lgs 231/01, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Azienda come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal decreto a carico dell'Azienda stessa.

L'O.d.V., in coordinamento con i dirigenti delle U.O. responsabili, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che questi ultimi vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

Click or tap here to enter text.

