



ENTE AUTONOMO FIERA DEL LEVANTE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Conforme al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 28/11/2014 e revisionato con delibera del 12/5/2015

“PARTE GENERALE”

Sommario

INTRODUZIONE	3
PARTE GENERALE	5
1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	5
2. LA FATTISPECIE PREVISTA DALLA LEGGE E LE SANZIONI COMMUNATE	8
2.1 Gli elementi positivi di fattispecie	8
2.2 Gli elementi negativi delle fattispecie	10
2.3 L'elenco dei reati	11
2.4 Il Modello quale esimente nel caso di reato	21
2.5 Le sanzioni	22
2.5.1 La sanzione pecuniaria	23
2.5.2 Le sanzioni interdittive	23
2.5.3 La pubblicazione della sentenza di condanna	25
2.5.4 La confisca	25
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DALL'ENTE FIERA DEL LEVANTE	26
3.1 Adozione e approvazione del Modello	26
3.2 Scopo del Modello e del Codice Etico	27
3.4 Destinatari del modello	30
3.5 Approvazione, modifiche ed integrazioni del Modello	30
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	50
5.1. Principi generali	50
5.2. Misure nei confronti dei Dipendenti	50
5.3. Misure nei confronti degli Amministratori	51
5.4. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi	52
5.5 Le Condotte Rilevanti	52
5.6 Le Sanzioni applicabili	53
5.6.1 Sanzioni applicabili agli Amministratori e dei Revisori	54
5.6.2 Sanzioni applicabili agli altri soggetti in posizione Apicale	54
5.6.3 Sanzioni applicabili ai Dipendenti - non Dirigenti	55
5.6.4 Sanzioni applicabili ai Destinatari Terzi	55
5.7 Il Procedimento di Contestazione della Violazione e di Irrogazione delle Sanzioni	56
5.7.1 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori (e dei Revisori)	57
5.7.2 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti e degli altri Soggetti Apicali	58

5.7.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti – non Dirigenti.....	60
5.7.4 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari.....	62
6. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO	63

INTRODUZIONE

L'Ente Autonomo Fiera del Levante, di seguito anche società, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria, ha adottato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito "Modello") in linea con le prescrizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto" o "Legge").

L'Ente ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con l'Ente Autonomo Fiera del Levante., al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, l'Ente autonomo Fiera del Levante ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto e delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" formulate da AEFI in quanto applicabili.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione dell'Ente autonomo Fiera del Levante., con formale delibera affiderà ad un organo pluripersonale, 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.

Il Modello si compone di una parte generale volta a disciplinarne la funzione, l'ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

Seguono singole parti speciali che contengono i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione di quei reati indicati dal Decreto che possono astrattamente essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività dell'Ente, così come individuati a seguito del *Risk Assessment* condotto.

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 di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le diverse "Parti Speciali", in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di periodici aggiornamenti. Inoltre, la dinamica sociale e 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 necessaria l'integrazione del Modello con ulteriori "Parti Speciali".

PARTE GENERALE

1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300", si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La nuova normativa ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della Legge possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- a) l'inclusione dell'Ente nel novero dei soggetti rispetto ai quali la Legge penale trova applicazione;
- b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dalla stessa Legge, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
- c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'Ente;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'Ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
- e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo

ad un apposito organismo dell'Ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul

Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria (fino ad un massimo di Euro 1.549.000) e quelle interdittive, variamente graduate (fino alla chiusura coattiva dell'attività per prolungati periodi di tempo).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale; del pari, a dispetto del *nomen juris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui la Legge si inserisce è dichiaratamente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 del Decreto, è stato successivamente esteso, con modifica della norma dai seguenti provvedimenti:

- Decreto Legge 25 settembre 2001 n. 350 che ha introdotto l'art. 25-bis «Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo»;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 che ha introdotto l'art. 25-ter «Reati societari»;
- Legge 14 gennaio 2003 n. 7 che ha introdotto l'art. 25-quater «Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico»;
- Legge 9 gennaio 2006 n. 7 che ha introdotto l'art. 25-quater 1 «Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili»;

- Legge 11 agosto 2003 n. 228 che ha introdotto l'art. 25-quinquies «Delitti contro la personalità individuale»;
- Legge 18 aprile 2005 n. 62 che ha introdotto l'art. 25-sexies «Abusi di mercato»;
- Art. 10 Legge n. 146 del 16 marzo 2006 che ha introdotto i «reati transnazionali»;
- Art. 9, Legge 3 agosto 2007, n. 123 che ha introdotto l'art. 25-septies «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro»;
- Art. 63, D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, che ha introdotto l'art.25-octies «Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita»;
- Art. 7, comma 1 L. 18 marzo 2008 n. 48 che ha introdotto l'art. 24-bis « Reati informatici»;
- Art. 2, L. 15 luglio 2009 n.94, che ha introdotto l'art. 24-ter «Delitti di criminalità organizzata»;
- Art. 15, Legge 23 luglio 2009 n. 99 che ha introdotto gli artt. 25-bis 1 e 25-nonies «Contraffazione, uso e introduzione nello Stato di segni, prodotti o marchi falsi, reati contro l'industria e il commercio e reati in materia di violazione del diritto d'autore»;
- Art. 4, Legge 3 agosto 2009 n. 116 che ha introdotto l'art. 25- *novies* «Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria», poi rinumerato come art. 25-*decies* dall'art. 2 I comma del D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121.
- Art. 2 II comma D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto l'art. 25-*undecies* «Reati ambientali»;
- Art. 1 L. 6 novembre 2012 n. 190 che modifica l'art. 25 e la rubrica: «Concussione, induzione indebita a dare o a promettere e corruzione»; e modifica art. 25-*ter* con l'aggiunta del reato di «Corruzione tra privati»;

- Art 2 I comma D. Lgs 16 luglio 2012 n .109 che ha introdotto l'art 25-*duodecies* «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare»;

Si rammenta che i reati presupposto sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro.

2. LA FATTISPECIE PREVISTA DALLA LEGGE E LE SANZIONI COMMUNATE

2.1 Gli elementi positivi di fattispecie

La fattispecie cui la Legge collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata postula la contemporanea presenza di una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e

la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente¹).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che la Legge si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dalla Legge a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dalla Legge nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un Reato);
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una persona fisica:
 1. in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero
 2. sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato).

Si ritiene opportuno qui evidenziare che, secondo dottrina e giurisprudenza, la responsabilità a carico dell'ente sorge quando la condotta illecita è posta in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente e, quindi, indipendentemente dal conseguimento di un vantaggio in concreto. Ciò si desumerebbe, fra l'altro, dall'art. 12, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 ove è prevista la riduzione della sanzione pecuniaria se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente

¹ Cfr. fra le altre Cass., sez. II, 30 gennaio 2006, n. 3615.

interesse proprio o di terzi e anche se l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un minimo.

Con “vantaggio” si fa, infatti, riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, mentre con “interesse” si implica solo la finalizzazione del reato a quella utilità. Inoltre, il richiamo all'interesse dell'ente richiede una verifica ex ante, mentre il vantaggio, che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post.

Si pone, inoltre, in evidenza che l'interesse/vantaggio non necessariamente deve tradursi in un incremento di ricavi, ma può anche consistere in un risparmio economico, di tempi o di risorse (tipico esempio è rappresentato dalle violazioni commesse con riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro).

2.2 Gli elementi negativi delle fattispecie

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dalla Legge a carico dell'Ente non scatta se il Reato è stato commesso:

- I. da un Soggetto Apicale, se l'Ente prova che:
 - a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi (qui di seguito, per brevità, il Modello);
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza). Negli Enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
 - c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza (di seguito anche ODV).

II. da un Soggetto Subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello.

2.3 L'elenco dei reati

Per effetto delle successive modifiche apportate alla Legge, risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultima i seguenti Reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentata:

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione – di cui all' art. 24-25 del Decreto

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- concussione per costrizione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o a promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o a promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis c.p.).

2) Reati informatici, così come previsti dall'art. 24 bis del Decreto

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- falsa dichiarazione o attestazione al certificatore di firma elettronica sull'identità o su qualità personali proprie o di altri (art. 495-bis c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

3) Reati di criminalità organizzata, così come previsti dall'art. 24-ter del Decreto,

- associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi e ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (art. 416 co. 6 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);

- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990);
- associazione per delinquere (art. 416, escluso co. 6, c.p.);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 co. 2 lett. A, c.p.p.).

4) Reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 25-bis del Decreto

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valore di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5) Delitti contro l'industria e il commercio, così come previsti dall'art. 25 bis 1

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);

- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

6) Reati societari così come configurati dall'art. 25-ter del Decreto

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci e dei creditori (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 173-bis TUF);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 limitatamente al terzo comma);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

7) Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, così come configurati dall'art. 25-quater del Decreto, in particolare

- Associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.).
- Reato di assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.).

8) Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 385 bis) come previsto dall'art 25-quater.1 del Decreto

9) Delitti contro la personalità individuale, così come configurati dall'art. 25-quinquies del Decreto, in particolare

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

10) Reati di abuso di informazione privilegiata e di manipolazione del mercato, così come previsti nell'art. 25-sexies del Decreto

- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. a (c.d. "insider trading");
- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. b (c.d. "tipping");
- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. c (c.d. "tuyautage");

- manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

11) Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro, come previsti dall'art. 25-septies del Decreto

12) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, come previsti dall'art. 25-octies del Decreto

13) Reati in materia di violazione del diritto d'autore, così come previsti nell'art. 25-nonies del Decreto

- immissione su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette o parte di esse (co. 3 D.L. 7/2005);

- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (co. 1, L. 689/1981);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art. 13 L. 248/2000);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati; estrazione o reimpiego della banca di dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 13 L. 248/2000);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (art. 14 L. 248/2000);
- riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita, cessione o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette (co. 2, art. 171-ter L. 633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 17 L. 248/2000);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato di apparati o

parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 17 L. 248/2000).

13) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria, come previsto dall'art. 25-decies del Decreto

14) Reati ambientali così come previsti dall'art. 25-undecies del Decreto

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
- Inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8);
- Inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9);

16) Reato di “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” di cui all'art 25-duodecies del decreto

15) Reati transnazionali

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

2.4 Il Modello quale esimente nel caso di reato

Il Decreto (Art. 6, comma 1) introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.5 Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla Legge a carico dell'Ente sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
- d) la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento su cui diffusamente *infra*. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

1. sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma della Legge;
2. vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria

proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

2.5.1 La sanzione pecuniaria

Quando il giudice ritiene l'ente responsabile, è sempre applicata la sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su «quote».

L'entità della sanzione pecuniaria dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti. Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

2.5.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione, definitiva o temporanea, dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione², salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi; nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dalla Legge, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

² Anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive pur tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; oppure
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
 - l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
 - l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

2.5.3 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

2.5.4 La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DALL'ENTE FIERA DEL LEVANTE

3.1 Adozione e approvazione del Modello

In osservanza delle disposizioni del Decreto, l'Ente, con delibera del Consiglio di Amministrazione, ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (il presente Modello).

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello idoneo a prevenire reati in genere e, in particolare, quelli richiamati dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dall'Ente, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

L'Ente ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolare, sono stati oggetto di analisi: la storia dell'Ente, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di *Corporate Governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno dell'Ente per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, l'Ente ha proceduto:

- a. all'individuazione delle attività sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dall'Ente tramite interviste con i responsabili delle funzioni aziendali e schede per il self risk assessment, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione

delle responsabilità, sono state individuate le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;

b. all'identificazione delle procedure di controllo già esistenti: attraverso interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, integrate con gli ulteriori approfondimenti del caso, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;

c. alla determinazione del rischio finale: per ciascuna attività a rischio, sono stati presi in considerazione i seguenti fattori: Gravità, Livello di controllo attuale, Frequenza, Probabilità. La Gravità viene calcolata e proposta in default sulla base della gravità delle

d) sanzioni previste dal d. lgs. 231/2001. Il Livello di controllo attuale è stato indicato nelle singole schede dai singoli responsabili e rappresenta il SCI.

La Frequenza rappresenta la probabilità "lorda" che l'evento si verifichi ed è stata indicata nelle schede dei referenti BPC nella casella "probabilità". La Probabilità rappresenta la probabilità netta che l'evento si verifichi ed è data dalla moltiplicazione tra "Livello di controllo attuale" e "Frequenza". Il Livello di Rischio finale è dato dalla moltiplicazione tra Gravità e Probabilità. La legenda con le singole scale di valutazione è riportata in calce a ciascuna scheda per singolo dipendente.

e) all'identificazione di principi e regole di prevenzione: alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per l'Ente. A tal fine, l'Ente ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

3.2 Scopo del Modello e del Codice Etico

Con l'adozione del presente Modello l'Ente autonomo Fiera del Levante intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli interni e di *Corporate Governance* già esistenti.

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Nella "Parte Generale" sono contenute le norme applicabili a tutte le attività societarie ed in relazione a tutti i reati da prevenire.

A seguito di una approfondita mappatura delle aree di rischio e delle attività sensibili in relazione alle tipologie dei reati presupposto, l'Ente ha adottato altresì delle procedure specificamente rivolte alla prevenzione di alcuni reati, che sono descritte nella "Parte Speciale".

Il Modello si integra con il sistema dei controlli e di *Corporate Governance* già esistente presso l'Ente e si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone altresì le seguenti finalità:

- un'adeguata informazione dei dipendenti e di coloro che agiscono su mandato dell'Ente, o sono legati alla medesima da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei reati;
- la diffusione di una cultura d'impresa improntata alla legalità: l'Ente condanna ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- la diffusione di una cultura del controllo;
- un'efficiente ed equilibrata organizzazione, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- misure idonee a eliminare tempestivamente, nei limiti del possibile, eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati.

L'Ente autonomo Fiera del Levante ha altresì approvato un proprio Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico è strumento per natura, funzione e contenuti differente dal presente Modello. Ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale. Il Codice Etico indica i principi di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare l'Ente nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi ed è coerente con quanto riportato nel presente Modello.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico dell'Ente costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

Il modello di organizzazione e gestione risponde alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente 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'Ente;
- consentire all'Ente, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;

- sensibilizzare e diffondere a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- attribuire all'Organismo di Vigilanza specifici poteri di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- verificare e documentare le operazioni a rischio;
- verificare il funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- predisporre idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività relative alla sicurezza sul luogo di lavoro.

3.4 Destinatari del modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi dell'Ente.

Il presente Modello si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nell'Ente o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai dipendenti dell'Ente, ancorché "distaccati" in altre società correlate per lo svolgimento dell'attività;
- c) a tutti coloro che collaborano con l'Ente in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.);
- d) a coloro i quali, pur non appartenendo all'Ente, operano su mandato o per conto della stessa (quali, ad esempio, consulenti);
- e) a coloro che agiscono nell'interesse o anche nell'interesse dell'Ente in quanto legati alla medesima da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (quali, ad esempio, *partner* in *joint venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business).

3.5 Approvazione, modifiche ed integrazioni del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- siano intervenuti mutamenti significati nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente dell'Ente, su delega del CdA e sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 del d.lgs. n 231/2001 condiziona la portata esimente del Modello all'attribuzione dei compiti di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dello stesso a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In ragione di quanto previsto dalle disposizioni normative de quo, il Consiglio di Amministrazione, dopo l'approvazione del modello, procederà alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei requisiti stabiliti dal decreto legislativo 231/2001 e di seguito specificati.

Inoltre, per lo svolgimento dell'incarico connesso alle funzioni di ODV, il medesimo si dota di uno specifico regolamento, che disciplina l'attività dell'organismo.

L'ODV resta in carica per il periodo stabilito dal CdA nella delibera di nomina.

L'ODV viene dotato di apposite risorse finanziarie necessarie per consentire l'adeguato adempimento della gestione ordinaria del proprio ruolo.

Su proposta dell'ODV, il consiglio di amministrazione determina annualmente il budget per l'esercizio successivo da destinare all'ODV. In caso di necessità straordinaria, l'ODV richiede l'autorizzazione del consiglio di amministrazione ad ottenere ulteriori risorse extra-budget.

Il compenso spettante ai componenti dell'ODV è fissato, annualmente e per l'esercizio successivo, da apposita delibera del consiglio di amministrazione.

4.1 REQUISITI E CARATTERISTICHE DELL'ODV

Requisiti di autonomia, professionalità, onorabilità, indipendenza, continuità d'azione

Sulla base di quanto previsto dal d.lgs. 231/2001 e tenendo conto delle peculiari funzioni che gli sono assegnate, l'ODV deve possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che assicurino il corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti.

Autonomia e indipendenza – i due requisiti consistono nella mancanza di subordinazione ad altre funzioni aziendali e presuppongono che l'ODV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali o di consulenza professionale.

Professionalità – il requisito della professionalità è intrinsecamente connesso a quello dell'autonomia, nel senso che la carenza o la mancanza della prima pregiudica inevitabilmente la genuinità della seconda. La professionalità si traduce nel bagaglio di competenze, conoscenze ed esperienze di carattere tecnico-professionale (di indagine, di ispezione, giuridiche, di analisi e valutazione dei rischi) che risultano adeguate alle funzioni che l'ODV è chiamato a svolgere e che devono risiedere in ciascuno dei suoi componenti.

Onorabilità – il requisito dell'onorabilità deve essere inteso come integrità morale della persona fisica che riceverà l'incarico di svolgere le funzioni di direzione, amministrazione e controllo. Tale requisito è integrato dall'estraneità della persona fisica a vicende giudiziarie che abbiano accertato una responsabilità penale (o abbiano applicato una pena su richiesta delle parti) per illeciti in materia bancaria, assicurativa, tributaria, riciclaggio, corruzione, frode, partecipazione a un'organizzazione criminale o per un delitto contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico, l'economia pubblica.

Continuità – il requisito della continuità è garantito dalla conoscenza interna, effettiva e approfondita dei processi aziendali.

Tenendo conto che:

a) i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza sono definiti e circoscritti in conformità a quanto previsto:

- dal combinato disposto degli artt. 2399 c.c. e art. 2382 c.c., che individua le cause d'ineleggibilità e di decadenza;
- dallo Statuto dell'Ente Fiera.

b) nell'Ente Fiera le caratteristiche di autonomia e indipendenza dell'ODV sono garantite:

- dalla collocazione dell'ODV in posizione non subordinata ad altre funzioni all'interno dell'organizzazione aziendale;
- dal possesso di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- dal potere di autoregolamentazione, espresso attraverso l'adozione di un proprio regolamento per l'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo;

- dalla previsione di linee di riporto attribuite all'ODV verso il consiglio di amministrazione;
- dall'insindacabilità, da parte di alcun altro organismo o articolazione aziendale, delle attività poste in essere dall'ODV;
- dal diritto di accesso alla documentazione e alle informazioni aziendali rilevanti, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionare l'autonomia di valutazione degli stessi;
- dal budget idoneo per l'assunzione di decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni utilizzabile in autonomia, senza necessità di ulteriori autorizzazioni.

Il requisito della professionalità dell'ODV è assicurato:

- sotto il profilo delle competenze in materia economico-contabile e dei relativi controlli, dal fatto che l'ODV è supportato e può avvalersi di professionalità sia esterne che interne all'Ente;
- sotto il profilo giuridico-legale, dal fatto che, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'ODV è supportato e può avvalersi di professionalità sia esterne che interne all'Ente;
- sotto il profilo organizzativo e ispettivo, dal fatto che, per il presidio degli ambiti specialistici, l'ODV si avvale delle strutture funzionalmente competenti e dei ruoli aziendali dell'Ente. Anche in questo ambito, laddove ne ravvisi la necessità, l'ODV può inoltre avvalersi di consulenti esterni.

Il requisito di onorabilità, che comporta motivo di non nominabilità e/o di decadenza dalla nomina di componente dell'ODV in determinate situazioni, richiede invece che i componenti dell'ODV:

- non siano stati destinatari di provvedimenti iscritti nel casellario giudiziale;
- non siano a conoscenza di essere sottoposti a procedimenti penali nel momento in cui vengono nominati componenti dell'ODV;
- non si trovino in una delle condizioni di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;

- non siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non siano stati condannati con sentenza irrevocabile , salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 2. alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (c.d. legge fallimentare);
 3. alla reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 4. alla reclusione per un tempo pari o superiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- non sia stata applicata nei loro confronti una sentenza definitiva emessa ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (c.d. "patteggiamento") la quale, salvo il caso dell'estinzione del reato, prevede:
 1. una pena detentiva per un tempo pari o superiore a un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 2. la reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e del regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
 3. la reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 4. la reclusione per un tempo pari o superiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;

- non abbiano riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle che comporterebbero, secondo la legge italiana, la perdita dei requisiti di onorabilità.

4.2 Nomina, composizione, durata

Le funzioni di ODV sono attribuite tramite delibera del consiglio di amministrazione che, nel corso della seduta a ciò dedicata, verifica la sussistenza dei requisiti sopra indicati in capo a ciascuno dei componenti.

Eventuali supplenti saranno incaricati dal consiglio di amministrazione nella delibera di nomina.

L'ODV si compone di tre membri: un Presidente e due componenti ordinari, individuati nella delibera di nomina.

L'ODV rimane in carica per la durata stabilita dal CDA all'atto della nomina.

4.3 VICENDE MODIFICATIVE: REVOCA, DECADENZA, SOSPENSIONE, TEMPORANEO IMPEDIMENTO, RECESSO

4.3.1 Cause di revoca

I componenti dell'ODV possono essere revocati, con apposita deliberazione del consiglio di amministrazione, solo per giusta causa.

Per giusta causa di revoca deve intendersi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
2. omessa o insufficiente vigilanza, in analogia con la fattispecie prevista dall'art. 6, comma 1 lett. b) d.lgs. n. 231/2001, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Ente per uno dei reati presupposto di cui al d.lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (art. 63 d.lgs. n. 231/2001);
3. l'attribuzione di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" propri dell'ODV. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di

carattere organizzativo che riguardi un membro dell'ODV (ad es. assunzione con rapporto di lavoro subordinato da parte dell'Ente) dovrà essere portato alla presa d'atto del consiglio di amministrazione;

4. gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne compromettano l'indipendenza e l'autonomia;
5. assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'ODV, a seguito di rituale convocazione.

Nel caso in cui il consiglio di amministrazione venga comunque a conoscenza del verificarsi di una giusta causa di revoca, fermi i provvedimenti da assumersi a norma di legge e di statuto in relazione alla carica di sindaco, il Presidente provvede a convocare senza indugio il consiglio di amministrazione stesso affinché, nella prima riunione utile, provveda alla dichiarazione di revoca dell'interessato dalla carica di componente dell'ODV.

Nella stessa seduta, il consiglio di amministrazione provvede alla sua sostituzione con il membro supplente più anziano d'età, ovvero, con adeguata motivazione, con la nomina di un componente esterno. Contestualmente, il consiglio di amministrazione provvede a verificare la sussistenza dei requisiti per i componenti dell'ODV sopra riportati.

4.3.2 Cause di decadenza

I componenti dell'ODV, successivamente alla loro nomina, decadono da tale carica qualora:

1. nel caso essi siano stati individuati nei componenti del Collegio dei revisori dell'Ente, incorrano nella revoca o decadenza dalla carica di membro del predetto Collegio, anche in conseguenza del venir meno dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla legge o dallo statuto;
2. dopo la nomina, si accerti che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza che applica la pena su richiesta ai sensi dell'art. 63 del d.lgs. n. 231/2001), le sanzioni previste dall'art. 9 del d.lgs. n. 231/2001 per illeciti commessi durante la loro carica;

3. siano stati condannati, con sentenza definitiva (inclusa la sentenza che applica la pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), anche se a pena sospesa condizionalmente, per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il d.lgs. n. 231/2001;
4. subiscano l'applicazione in via definitiva delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater del d.lgs. n. 58/1998 (Testo Unico Finanza).

I componenti dell'ODV che incorrano in una delle situazioni innanzi elencate devono comunicare, prontamente e sotto la propria responsabilità, il sopravvenire delle cause di decadenza al consiglio di amministrazione.

Nel caso in cui il consiglio di amministrazione venga comunque a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, fermi i provvedimenti da assumersi a norma di legge e di statuto in relazione alla carica di sindaco, il Presidente provvede a convocare senza indugio il consiglio di amministrazione stesso affinché, nella prima riunione utile, provveda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'ODV.

Nella stessa seduta, il consiglio di amministrazione provvede alla sua sostituzione con il membro supplente più anziano d'età, ovvero, con adeguata motivazione, con la nomina di un componente esterno. Contestualmente, il consiglio di amministrazione provvede a verificare la sussistenza dei requisiti per i componenti dell'ODV sopra riportati.

4.3.3 Cause di sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'ODV, oltre a quelle che, ai sensi della vigente normativa di legge e regolamentare, comportano la sospensione dalla carica di sindaco, le ulteriori di seguito riportate:

1. sia accertato, dopo la nomina, che i componenti dell'ODV hanno rivestito la qualifica di componente dell'ODV in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza che applica la pena su richiesta ai sensi dell'art. 63 del d.lgs. n. 231/2001), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo d.lgs. n. 231/2001 per illeciti commessi durante la loro carica;
2. i componenti dell'ODV siano stati condannati con sentenza non definitiva, anche a pena sospesa condizionalmente (inclusa la sentenza che applica la pena su richiesta delle parti ai

sensi dell'art. 444 c.p.p.), per uno dei reati tra quelli per i quali è applicabile il d.lgs. n. 231/2001,

I componenti dell'ODV sono tenuti a comunicare al consiglio di amministrazione, sotto la propria responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione sopra riportata.

Nel caso in cui il consiglio di amministrazione venga comunque a conoscenza del verificarsi di una causa di sospensione, il Presidente convoca senza indugio il consiglio di amministrazione stesso affinché, nella prima riunione utile, provveda alla dichiarazione di sospensione dell'interessato dalla carica di componente dell'ODV. In tal caso, una volta verificata da parte del consiglio di amministrazione stesso la sussistenza dei requisiti per i componenti dell'ODV sopra riportati, subentra *ad interim* il membro supplente più anziano di età ovvero, con adeguata motivazione, un soggetto esterno individuato dal Consiglio di amministrazione.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi, trascorsi i quali il Presidente del consiglio di amministrazione iscrive l'eventuale revoca nell'ordine del giorno delle materie da trattare nella prima riunione del consiglio successiva a tale termine. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'ODV, la presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

4.3.4 Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'ODV di svolgere le proprie funzioni ovvero di svolgerle con la necessaria indipendenza ed autonomia di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento, e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva

astenendosi dal partecipare alle sedute dell'ODV stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituiscono cause di temporaneo impedimento:

1. la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione ad un reato presupposto tra quelli previsti dal d.lgs. n. 231/2001;
2. malattia o infortunio che si protraggono per oltre tre mesi e impediscano di partecipare alle riunioni dell'ODV.

Nel caso in cui il consiglio di amministrazione venga comunque a conoscenza della sussistenza di una causa di temporaneo impedimento in capo a un componente dell'ODV, il Presidente convoca senza indugio il consiglio di amministrazione stesso affinché, nella prima riunione utile, provveda alla presa d'atto della situazione di temporaneo impedimento. Il consiglio di amministrazione, verificati i requisiti per i componenti dell'ODV ai sensi di quanto sopra previsto, delibera altresì il subentro in via temporanea del membro supplente più anziano di età ovvero, con adeguata motivazione, di un soggetto esterno. Il membro supplente cessa dalla carica quando viene meno la causa che ha determinato il suo subentro.

Resta salva la facoltà per il consiglio di amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del componente per il quale si siano verificate le predette cause di impedimento ed alla sua sostituzione con altro componente effettivo come previsto per nel caso di revoca.

4.3.5 Rinuncia

L'eventuale rinuncia dalla carica di componente dell'ODV deve essere comunicata per iscritto al consiglio di amministrazione.

In seguito alla ricezione di tale comunicazione, il Presidente del consiglio di amministrazione provvede a convocare senza indugio il consiglio di amministrazione stesso affinché, nella prima riunione utile, provveda alla sostituzione del componente dell'ODV.

In tal caso, una volta che il consiglio di amministrazione abbia verificato in quella sede la sussistenza dei requisiti per i componenti dell'ODV sopra riportati, subentra il membro supplente più anziano di età ovvero, con adeguata motivazione, un soggetto esterno individuato dal consiglio di amministrazione.

Qualora il recesso riguardi il Presidente dell'ODV, la presidenza è assunta, per tutta la durata in carica dell'ODV dal componente più anziano di età.

4.4 COMPITI

L'Organismo di Vigilanza è deputato ai seguenti compiti di vigilanza:

- verifica dell'efficienza, efficacia e adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione degli illeciti per i quali è applicabile il d.lgs. n. 231/2001 o di illeciti che in futuro dovessero comunque comportare una responsabilità amministrativa dell'Ente;
- verifica dell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei destinatari, monitorando la coerenza dei comportamenti attuati e gli eventuali scostamenti dal Modello, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni inviate dai responsabili delle varie funzioni aziendali;
- verifica dell'aggiornamento del Modello, coinvolgendo le funzioni competenti e formulando le relative esigenze al consiglio di amministrazione, laddove la necessità di un adeguamento sia dovuta a:
 - significative violazioni del Modello,
 - significative modificazioni dell'assetto societario e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell'ente;
 - modifiche normative;
- verifica dell'esistenza ed effettività del sistema aziendale di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- verifica della diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, anche promuovendo le necessarie iniziative per la formazione;
- riscontro dell'avvio e dello svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare, a seguito dell'accertata violazione del Modello;
- predisposizione del "Piano delle attività" ;

- predisposizione di una relazione almeno annuale da inviare al consiglio di amministrazione;
- garanzia del rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico dell'Ente;
- vigilanza, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, sull'osservanza delle disposizioni in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo dettate dal d.lgs. n. 231/2007 e ad effettuare le conseguenti comunicazioni interne ed esterne previste dall'art. 52 del menzionato d.lgs. n. 231/2007.

4.5 FLUSSI INFORMATIVI

La circolazione delle informazioni da e verso l'ODV rappresenta una garanzia di efficacia ed efficienza del Modello, la quale si esprime anche attraverso la prontezza dell'operato dell'Organismo preposto alla funzione di vigilanza interna.

Pertanto, il presente Modello prevede:

- obblighi di informativa nei confronti dell'ODV da parte delle strutture aziendali;
- obblighi dell'ODV di riferire alla struttura, in modo da consentire la pronta adozione e la rapida predisposizione dei presidi opportuni nelle aree a rischio ritenute sensibili;
- facoltà di condividere informazioni con collaboratori esterni che possono contribuire alla corretta applicazione del Modello e alla efficace gestione delle situazioni di rischio.

4.5.1 Flussi informativi verso l'ODV

Al fine di poter esercitare al meglio le proprie funzioni, l'ODV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione, comunicazione proveniente da dipendenti, soci, collaboratori, terzi in genere, attinente l'attuazione del Modello, la commissione o prevenzione dei reati previsti dal decreto.

In particolare, l'ODV deve essere informato:

- sull'avvio di interventi di natura ispettiva da parte di organismi pubblici di controllo o di polizia giudiziaria o altra similare autorità, quali ad esempio carabinieri, polizia di stato, vigili del fuoco, ISPESL, INAIL, ASL, ARPA ecc.

- su qualunque notizia e/o documento proveniente da organi di controllo o di polizia giudiziaria o altra simile autorità, avente ad oggetto lo svolgimento di indagini per le fattispecie di reato previste dal d.lgs. n. 231/2001;
- in merito ad atti formali relativi a provvedimenti di diversa natura (rapporti redatti da altre funzioni su comportamenti illeciti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, richieste di assistenza legale, ecc.);
- di ogni incidente occorso sul luogo di lavoro;
- su ogni modifica o aggiornamento della documentazione relativa alla gestione della sicurezza sul lavoro (DVR, piani di gestione delle emergenze);
- di ogni variazione della struttura organizzativa;

- di provvedimenti disciplinari adottati/in corso di adozione in conseguenza della violazione del Codice di Comportamento e/o del Codice Etico.

Sono previsti specifici canali dedicati per la convergenza di qualsiasi segnalazione (anche ufficiosa e anonima) nei confronti dell'ODV relativa alla commissione di reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 o a comportamenti non in linea con le regole di condotta stabilite nel Codice Etico:

- **Indirizzo mail:** presidenza@fieradellevalente.it
- **Indirizzo di posta** Organismo di Vigilanza 231/01: odv@fieradellevalente.it

L'ODV è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute, impegnandosi affinché i soggetti che forniscono segnalazioni non siano sottoposti a forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e affinché sia tutelata la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'ODV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

L'ODV e ciascuno dei suoi membri, nonché coloro dei quali l'ODV si avvale per l'espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni o esterni all'Ente), non possono subire conseguenze ritorsive di alcun tipo per effetto dell'attività svolta.

L'inottemperanza degli obblighi di informativa sopra specificati costituisce violazione del presente Modello e comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

4.5.2 Flussi informativi dall'ODV

Nei confronti del consiglio di amministrazione, l'ODV:

- invia il "Piano delle attività", che viene predisposto periodicamente;
- riferisce, con cadenza almeno annuale e tramite report scritto, sulla effettiva attuazione del Modello e in particolare:

- sul rispetto delle prescrizioni previste nel Modello, relativamente alle aree di rischio individuate;
- su eccezioni, notizie, informazioni e deviazioni dai comportamenti contenuti nel Codice Etico;

- può riferire su base periodica tramite report scritto sulla parallela attività di monitoraggio in relazione all'attività di mappatura delle aree a rischio ed eventualmente di aggiornamento della stessa in relazione a:
- attivazione o cessazione di attività all'interno dell'Ente;
- cambiamenti significativi nell'organizzazione che abbiano impatto sul Modello;
- cambiamenti normativi.

L'ODV può essere altresì convocato dal consiglio di amministrazione in qualsiasi momento o può esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire, anche oralmente, in merito al funzionamento del Modello o per fatti censurabili e/o situazioni a rischio di reato rilevate nel corso della propria attività.

L'ODV può scambiare informazioni con altri collaboratori, anche esterni, ferme restando le norme sulla segretezza dei dati aziendali e sulla tutela della privacy, se ritenuto necessario o opportuno nell'ambito dell'espletamento delle rispettive competenze e responsabilità.

4.6 VERIFICHE PERIODICHE E VERIFICHE MIRATE

Con cadenza periodica l'ODV predispone il "Piano delle attività", che discende dal processo continuo di identificazione, classificazione e valutazione preventiva dei rischi (esterni ed interni).

Tale piano, approvato dall'ODV in apposita seduta e successivamente presentato al consiglio di amministrazione, tiene anche conto delle eventuali osservazioni e indicazioni ricevute a vario titolo da parte degli Organi Societari.

L'ODV, sulla scorta di tale documento, valuta l'adeguatezza dei presidi delle singole attività aziendali sensibili e indirizza eventuali ulteriori azioni di rafforzamento dei piani di controllo proposti dalle singole strutture interessate.

In particolare, per adempiere a quanto concretamente individuato nel "Piano delle attività", l'ODV pone in essere verifiche periodiche:

- sugli atti adottati dall'Ente, sui contratti di maggiore rilievo conclusi dall'ente, sulle procedure, sui protocolli in aree a rischio rilevate nel corso della mappatura al fine di

verificarne la correttezza e la conformità alle norme e prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice etico;

- a campione nelle aree a rischio sulla capacità del Modello di tutelare l'Ente Fiera in relazione alla commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

Le verifiche si concretizzano in:

- controlli sulle attività generali, quali ad esempio le azioni di comunicazione e informazione in relazione all'esistenza, al funzionamento e alla diffusione del Modello, lo svolgimento dell'attività sociale, gli organigrammi aziendali, i provvedimenti disciplinari relativi alle infrazioni di disposizioni contenute nelle procedure del Modello ecc.;
- ricognizioni delle attività aziendali ai fini della "mappatura" delle attività a rischio;
- verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, quali ad esempio le richieste di autorizzazioni, di finanziamenti, di contenziosi giudiziari, partecipazione a gare, di verifiche ispettive da parte di organi di controllo, di procedure relative alla sicurezza, verifiche sul procedimento di assunzione del personale, sul sistema delle deleghe ecc.;
- indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni dei contenuti del Modello;
- verifiche sulle procedure di controllo e verifica della relativa attivazione, tenuto conto che la responsabilità primaria sul controllo è attribuita alle strutture operative.

Nello svolgimento delle proprie verifiche, l'ODV:

- opera con la massima libertà di iniziativa e di controllo sulle attività aziendali, incluso il libero accesso alla documentazione e alle informazioni aziendali rilevanti, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia della valutazione;
- utilizza le risorse finanziarie che sono state messe a sua disposizione per l'esercizio in corso. Nel caso necessiti di ulteriori risorse, sottopone la richiesta di risorse extra-budget al consiglio di amministrazione;
- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di collaboratori già operanti nella struttura ovvero di consulenti esterni con specifiche competenze

professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo;

- può usare, anche se non necessariamente in via esclusiva, idonei locali per le riunioni, audizioni ed ogni altra attività ritenuta necessaria;

Durante gli interventi di controllo viene analizzato nel dettaglio il livello dei controlli presenti nell'operatività e nei processi aziendali. Eventuali punti di debolezza sono rilevati, analizzati,

evidenziati e sistematicamente segnalati alle funzioni aziendali interessate, al fine di rendere più efficienti ed efficaci le regole, le procedure e la struttura organizzativa.

Delle verifiche, ricognizioni, ispezioni svolte è redatto apposito verbale, che viene inviato al consiglio di amministrazione.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) della Legge, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nella sezione specifica del Codice Etico dell'Ente Fiera, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

5.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di

lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato sul sito web dell'Ente ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) le sanzioni non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- c) la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;
- d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni;
- e) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

5.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori dell'Ente Fiera, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5.4. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati all'Ente Fiera da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

5.5 Le Condotte Rilevanti

Si premette che sono parte integrante del Modello anche tutte le procedure ed i protocolli adottati dalla Società, così come le comunicazioni impartite al personale.

A norma del presente sistema disciplinare costituiscono condotte passibili di sanzione non solamente le azioni ed i comportamenti (commissivi e /o omissivi) posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico, bensì anche quelle condotte, finanche omissive, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini della irrogazione della sanzione secondo i principi costituzionali di legalità e proporzionalità, sulla base dei seguenti criteri:

- a) rilevanza degli obblighi violati;
- b) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, grave o lieve, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- c) danno potenziale o effettivo derivante o derivato alla Società, anche in relazione alla eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- d) livello di responsabilità e autonomia gerarchica o tecnica dell'autore;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ai casi di recidiva ed ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio di analoga natura, così come alla condotta tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati;

Di seguito, si individua un elenco esemplificativo di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. Inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività che non rientrano nelle “attività/processi a rischio” ovvero connesse, in qualunque modo, ad attività/processi cd. “strumentali”;
2. Inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività connesse, in qualunque modo, ai “processi a rischio”;
3. Inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora la violazione sia diretta in modo non equivoco al compimento di un reato-presupposto di cui al Decreto;
4. Grave inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare una delle fattispecie previste dai reati-presupposto di cui al Decreto, tale da comportare l'esposizione della Società al rischio di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

Le omissioni relative ad obblighi di controllo e/o di informativa (quest'ultima anche nei confronti dell'Organismo di Vigilanza) costituiscono altrettante violazioni rilevanti del Modello e/o del Codice Etico, di gravità corrispondente a quella della infrazione sulla quale si omette il controllo o l'informativa (da valutarsi secondo la graduazione di cui sopra).

5.6 Le Sanzioni applicabili

Si individuano di seguito le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni indicate nel precedente paragrafo.

Le sanzioni sono applicate nel pieno rispetto delle procedure previste nel modello, nonché delle norme di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta l'applicazione della sanzione più grave rispetto a quella precedentemente comminata.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica, in ogni caso, il diritto dell'Ente di agire nei confronti del soggetto responsabile, al fine di ottenere il risarcimento dei danni patiti in conseguenza della condotta accertata.

5.6.1 Sanzioni applicabili agli Amministratori e dei Revisori

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di un Amministratore o di un Revisore contabile o dei Revisori legali, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- sanzione pecuniaria corrispondente ad un ammontare pari al 50% degli emolumenti di un esercizio;
- revoca dell'incarico;

5.6.2 Sanzioni applicabili agli altri soggetti in posizione Apicale

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di un Dirigente, verranno applicate, compatibilmente alla disciplina posta dalla contrattazione collettiva nazionale applicabile e dal contratto individuale, le sanzioni qui di seguito indicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni:

- richiamo scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a un mese;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

5.6.3 Sanzioni applicabili ai Dipendenti – non Dirigenti

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare tiene conto delle prescrizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970), nonché della specifica disciplina posta dalla contrattazione collettiva nazionale di settore ed aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio. I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Codice Etico e nel Modello sono definiti, appunto, "illeciti disciplinari".

Il Codice Etico ed il Codice Disciplinare devono essere esposti, così come previsto dall'art. 7 comma 1 Legge 300/1970, "*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*" ovvero di essi deve essere data diffusione a tutti i dipendenti con le modalità più appropriate (trasmissione per posta elettronica e/o similia).

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello da parte di un Dipendente non Dirigente, verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni:

- biasimo scritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione giornaliera;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

5.6.4 Sanzioni applicabili ai Destinatari Terzi

Qualsivoglia comportamento posto in essere da collaboratori esterni o da professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato - presupposto di cui al Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione

del rapporto, la revoca dell'incarico, l'applicazione di una penale, fatto salvo il diritto dell'Ente al risarcimento danni qualora dalla violazione l'Ente subisca un danno, anche di immagine, economicamente apprezzabile, anche in conseguenza dell'irrogazione di misure sanzionatorie.

A tal fine, viene previsto l'inserimento nei contratti/incarichi di specifiche clausole nelle quali l'interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al Codice Etico e si impegna al loro rispetto, prevedendosi, in difetto, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto;
- risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la società/revoca dell'incarico;
- eventuale applicazioni di penali.

5.7 Il Procedimento di Contestazione della Violazione e di Irrogazione delle Sanzioni

Il procedimento di contestazione della violazione prende avvio per iniziativa degli organi statutari competenti ovvero del direttore generale.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, qualora riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nell'espletamento della propria funzione, elementi sintomatici di una possibile violazione del Modello e/o del Codice Etico, ha l'onere di attivarsi al fine di porre in essere tutti gli accertamenti ed i controlli necessari ed opportuni.

Terminata l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza provvede alla concreta valutazione degli elementi in suo possesso, al fine di accertare con ragionevole fondamento l'esistenza di una violazione del Modello. In caso positivo, segnala i risultati delle verifiche effettuate agli organi e funzioni aziendali competenti.

Qualora l'autore della possibile violazione sia un dipendente dell'Ente, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare tempestiva segnalazione al Direttore generale degli elementi in suo possesso, allo scopo di assicurare il rispetto degli oneri di tempestiva contestazione all'interessato, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

5.7.1 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori (e dei Revisori)

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri una condotta rilevante da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore non legato all'ente da rapporto di lavoro subordinato, trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente: i) la descrizione della condotta constatata; ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione; iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione convoca il soggetto indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve essere: i) effettuata per iscritto; ii) contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; iii) comunicare all'interessato la data dell'adunanza, con il contestuale avviso relativo alla facoltà di formulare osservazione, sia scritte sia orali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno 3 membri del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando per iscritto l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV. Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare il Consiglio generale per le opportune deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella del Consiglio generale deve essere comunicata per iscritto all'interessato e all' OdV, affinché vengano svolte le opportune verifiche.

Tale procedimento si applica anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio dei Revisori o di un Revisore Contabile, nei limiti consentiti dalla disposizioni di legge a loro applicabili.

5.7.2 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti e degli altri Soggetti Apicali

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente ovvero di un Responsabile di ufficio dell'Ente, trasmette al Consiglio di Amministrazione, al Collegio dei Revisori ed al Direttore generale, una relazione contenente: i) la descrizione della condotta constatata; ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione; iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 5 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca il dirigente interessato ad un adunanza del Consiglio, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente: i) l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; ii) l'avviso della data dell'adunanza, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in tale sede, eventuali osservazioni, sia scritte sia orali. La convocazione deve essere, inoltre, sottoscritta da almeno 3 membri del Consiglio di Amministrazione, tra cui il Presidente.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione del dirigente interessato, l'acquisizione di

sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione deve essere comunicato per iscritto all'interessato, a cura del Consiglio di Amministrazione, entro 10 giorni dall'invio della contestazione.

Il Consiglio di Amministrazione cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione unitamente al Direttore generale, e l'OdV verifica la sua applicazione.

Tale procedimento si applica anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un Altro Soggetto Apicale, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge a lui applicabile.

In tal caso, tuttavia, le sanzioni saranno deliberate direttamente dal Consiglio di Amministrazione, senza coinvolgimento del Consiglio generale.

5.7.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti - non Dirigenti

L'Organismo di Vigilanza, ogniqualvolta abbia evidenza di un comportamento (omissivo o commissivo) da parte di un dipendente, idoneo a costituire violazione del Modello e/o del Codice Etico, deve darne tempestiva comunicazione al Direttore generale allo scopo di assicurare, una volta accertata l'esistenza della violazione, il rispetto degli oneri di tempestiva comunicazione al dipendente interessato, di cui alle prescrizioni previste all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

In ogni caso, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Direttore generale una relazione contenente: i) la descrizione della condotta constatata; ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione; iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito delle eventuali osservazioni del dipendente interessato, il Direttore generale si pronuncia in ordine alla determinazione ed applicazione della sanzione, motivando per iscritto il suo eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il direttore generale cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore ed aziendale.

L'OdV verifica l'applicazione del provvedimento.

5.7.4 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Terzi

Destinatari

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, trasmette al Consiglio di Amministrazione ed al Responsabile Esecutivo (delegato alla gestione del rapporto contrattuale con il soggetto esterno) una relazione contenente: i) la descrizione della condotta constatata; ii) l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate; iii) gli estremi del soggetto responsabile della violazione; iv) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; v) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto. Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Responsabile Esecutivo competente si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando per iscritto l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Responsabile Esecutivo invia, quindi, al terzo interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle disposizioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione viene comunicato per iscritto al terzo interessato, a cura del Responsabile Esecutivo, che provvede alla effettiva applicazione della sanzione medesima.

L'OdV, cui è inviata la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

6. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

L'Ente si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri. Il Modello è comunicato attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale dell'Ente.

Ai fini di fornire la diffusione del Modello presso i terzi, esso viene pubblicato sul sito web dell'Ente. L'OdV determina, sentito il Direttore generale, le ulteriori ed eventuali modalità di comunicazione e/o di diffusione del Modello ai soggetti esterni all'Ente e che siano destinatari del Modello stesso.

L'Ente si impegna ad attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i dipendenti e dei membri degli organi sociali dell'Ente.

La formazione è strutturata in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse nelle "attività sensibili".

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal direttore generale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni all'Ente Fiera (ad esempio, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.