

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO  
DI SPARCO S.P.A.**

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO  
N. 231/2001**

*“Responsabilità amministrativa della  
Società”*



**DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
DEL 22 APRILE 2011 E SEGUENTI AGGIORNAMENTI**

## INDICE

<b>SEZIONE PRIMA.....</b>	<b>4</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....</b>	<b>4</b>
1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti .....	4
1.2. I Reati previsti dal decreto.....	4
1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto.....	4
1.4. Delitti tentati e delitti commessi all'estero.....	6
1.5. Condizione esimente della responsabilità amministrativa.....	7
1.6. Le “Linee Guida” di Confindustria .....	8
<b>SEZIONE SECONDA.....</b>	<b>10</b>
<b>2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI SPARCO .....</b>	<b>10</b>
2.1. Obiettivi e <i>Mission</i> aziendale.....	10
2.2. Sistema di <i>Governance</i> .....	10
2.3. Finalità del Modello.....	10
2.4. Destinatari .....	12
2.5. Struttura del Modello .....	12
2.6. Elementi fondamentali del Modello .....	13
2.7. Codice Etico e Modello.....	13
2.8. Presupposti del Modello .....	14
2.9. Adozione e gestione del Modello nell’ambito del Gruppo.....	15
2.10. Individuazione delle attività “a rischio” .....	15
2.11. Principi di controllo interno generali.....	16
2.12. Protocolli e regole di svolgimento delle attività .....	18
<b>3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>19</b>
<b>4. SISTEMA SANZIONATORIO.....</b>	<b>25</b>
<b>5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....</b>	<b>27</b>
<b>6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>27</b>

## DEFINIZIONI

<b>DECRETO:</b>	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
<b>DIPENDENTI:</b>	persone sottoposte alla direzione od alla vigilanza di uno dei soggetti apicali; quindi, ma non solo, tutti i soggetti – compresi i dirigenti – che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;
<b>DOCUMENTO INFORMATICO:</b>	qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati a rielaborarli;
<b>ILLECITI AMMINISTRATIVI:</b>	gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187- <i>quinquies</i> del Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (“Testo Unico Finanza” o “T.U.F.”);
<b>LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA:</b>	le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
<b>MODELLO:</b>	il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo così come previsto ex D.Lgs. 231/2001;
<b>ORGANISMO o OdV:</b>	l'Organismo di vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001;
<b>REATI:</b>	i reati di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
<b>SOCIETÀ (O “SPARCO” O LA “CAPOGRUPPO”):</b>	Sparco S.p.A.

## SEZIONE PRIMA

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

#### 1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia ha già da tempo aderito, ed in particolare:

- la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la *Convenzione* anch’essa firmata a *Bruxelles il 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di enti (società, associazioni, ecc. di seguito denominati “**Enti**”) per alcuni reati (di seguito i “**Reati**”) commessi, nell’interesse o vantaggio degli stessi da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa degli Enti si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il Reato e, al pari di quella, è oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del Reato non sia identificata o non risulti imputabile, oppure il Reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia (ad es. morte del reo o prescrizione).

Sono esclusi dall’applicazione del Decreto solo lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

#### 1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I Reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’Ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto e successive modifiche ed integrazioni. La responsabilità non consegue, dunque, a ogni indistinta ipotesi delittuosa, pur commessa nell’interesse o vantaggio dell’Ente.

Nell’“Allegato A – Fattispecie dei Reati”, sono elencati tutti i Reati ricompresi nell’ambito di applicazione del Decreto. Si tratta, *inter alia*, di reati in materia societaria e contabile, reati contro la Pubblica Amministrazione, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati contro l’industria e il commercio.

#### 1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio, a fronte del compimento dei Reati, prevede l'applicazione, nei confronti dell'Ente, delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie da Euro 10.329 a Euro 1.549.370;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è la pena base di necessaria applicazione per gli illeciti ascrivibili all'Ente. Essa è irrogata dal giudice penale, e determinata secondo il meccanismo delle 'quote' (il giudice determina, nell'ambito dei minimi e massimi fissati dalla legge, sia il numero delle quote da applicare per il Reato commesso, sia il valore di ogni singola quota). La sanzione è in ogni caso commisurata al caso concreto: da un lato, infatti, il giudice stabilisce il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; dall'altro lato, fissa l'importo della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11 del Decreto).

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso in cui: (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; (b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità, o se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado; (c) 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 e (d) il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto è stato adottato e reso operativo. In tema di responsabilità patrimoniale, il Decreto sancisce il principio per il quale dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o il fondo comune. E' esclusa, dunque, la responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (a) l'Ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da soggetti che ricoprono una posizione di rappresentanza, amministrativa o gestoria nell'Ente ovvero da soggetti sottoposti alla direzione al controllo dei primi e, in quest'ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; o (b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Decreto prevede le seguenti sanzioni interdittive, che possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni:

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

Su richiesta del Pubblico Ministero, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare (e dunque sulla base di un giudizio soggetto ad un modesto e superficiale vaglio giurisdizionale), qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Ai sensi della vigente normativa, le sanzioni interdittive non si applicano in caso di commissione dei reati societari e di *market abuse*. Per tali Reati, infatti, sono previste le sole sanzioni pecuniarie, che possono tuttavia essere particolarmente elevate, raddoppiate

nel loro ammontare dall'art. 39, comma 5, della L. 262/2005 (*"Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari"*).

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee ma possono, eccezionalmente, essere applicate con effetti definitivi. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando le altre sanzioni interdittive sono inadeguate.

In caso di condanna dell'Ente, è sempre prevista la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche nella forma per equivalente (somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato).

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere invece disposta quando è applicata, nei confronti dell'Ente, una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, e mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sua sede principale (art. 18 del Decreto).

La condanna definitiva dell'Ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato: archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili, applicate agli Enti, per illeciti amministrativi dipendenti da reato ai sensi del Decreto.

#### **1.4. DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO**

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da Reati commessi all'estero.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a Reati – contemplati dallo stesso Decreto – commessi all'estero. La previsione si giustifica con il fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verifica, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per Reati commessi all'estero sono:

- il Reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale, con riferimento alla punibilità dei Reati commessi all'estero, si devono essere verificate;
- non si procede nei confronti dell'Ente nello Stato in cui è stato commesso il fatto.

Deve trattarsi, in ogni caso, di Reati interamente commessi all'estero, perché è sufficiente che un qualsiasi elemento del fatto (anche una sola parte della condotta o atto di partecipazione di almeno uno degli autori o compartecipi nel Reato) si sia realizzato in Italia perché trovi applicazione la disciplina generale.

In questi casi – che sono i casi del Reato commesso nel territorio dello Stato italiano – la legge non pone limiti alla giurisdizione italiana e alla competenza del Giudice penale: la disciplina sulla responsabilità degli Enti di cui al Decreto trova applicazione sia nei riguardi di Enti esteri che italiani, a prescindere dalla nazionalità dell'autore del Reato (cittadino italiano o straniero).

## 1.5. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i Reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali sia da Dipendenti.

In particolare, nel caso di Reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente abbia 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 (di seguito il "Modello");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente (Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "**Organismo**" o "**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il Reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per i Reati degli 'apicali', l'effetto di esonero è in ogni caso incompleto: prevede il comma 5 dell'art. 6 che "è comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente".

Per quanto concerne i Dipendenti, il Decreto, all'art. 7, sancisce che l'Ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati, secondo il legislatore, qualora, prima della commissione del reato, l'Ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Oltre ad un effetto di esonero (con il limite visto a proposito del Reato commesso dai soggetti apicali), il Modello può condurre ad una sensibile riduzione di responsabilità. L'adozione del Modello, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, consente all'Ente di evitare l'applicazione delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b), di ottenere una sensibile riduzione della eventuale sanzione pecuniaria (art. 12, comma 2, lett. b e comma 3). Anche la semplice dichiarazione di voler predisporre ed attuare i Modelli, unitamente alle altre condizioni enunciate nell'art. 17, può giustificare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49, comma primo); misure destinate ad essere revocate in caso di effettiva attuazione del Modello e delle altre condizioni richiamate (art. 49, comma 4; art. 50, comma 1).

Il Decreto prevede che il Modello, debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi Reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri

competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei codici di comportamento a prevenire i Reati. Con riferimento ai Reati ed Illeciti Amministrativi in materia di *market abuse*, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob.

È infine previsto che, negli Enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello (cfr. par. 5 – “Aggiornamento del Modello”);
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

## 1.6. LE “LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate [da ultimo a luglio 2014](#).

Nella definizione del Modello, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i Reati ;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di Reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'Ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure, manuali e/o informatiche, che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Il sistema di controllo, inoltre, deve conformarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli effettuati.





## SEZIONE SECONDA

### 2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI SPARCO

#### 2.1. OBIETTIVI E *MISSION* AZIENDALE

Sparco, società per azioni avente sede legale e amministrativa in Italia, è capogruppo del Gruppo Sparco che opera nel settore della produzione e commercializzazione di prodotti ed accessori per l'automobilismo sportivo e da competizione in Italia, Tunisia, Brasile e Stati Uniti, anche attraverso le società controllate da Sparco.

#### 2.2. SISTEMA DI *GOVERNANCE*

La *corporate governance* della Società, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

**Assemblea degli azionisti**, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto.

**Consiglio di Amministrazione**, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo statuto – all'Assemblea.

**Collegio Sindacale**, cui spetta il compito di vigilare: (a) sull'osservanza della legge e dallo statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; (b) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione; (c) sull'adeguatezza delle disposizioni impartite alle società controllate da Sparco in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione.

**Società di revisione**, l'attività di revisione contabile viene svolta, come previsto dalla vigente normativa, da una società di revisione, iscritta nell'albo speciale della Consob, incaricata dall'Assemblea degli azionisti. Attualmente, la società di revisione di Sparco è Price Waterhouse Coopers.

#### 2.3. FINALITÀ DEL MODELLO

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle "Aree di attività a rischio" e dei "Processi strumentali/funzionali" alla commissione dei Reati e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a sensibilizzare il personale e tutti coloro che operano per conto di Sparco, richiamandoli alla stretta osservanza della legge e delle regole del Modello, nella consapevolezza delle gravi conseguenze che possono derivare, anche in capo alla Società, dalla commissione di uno dei Reati che rilevano ai sensi del Decreto (anche qualora, apparentemente, da quell'illecito la Società sembrerebbe ricavarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Società di Service, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle "Aree di attività a rischio" e dei "Processi strumentali/funzionali", di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende prevenire ogni comportamento illecito anche attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle "Aree di attività a rischio" e ai "Processi strumentali/funzionali" e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Gli elementi che caratterizzano il presente Modello sono: l'efficacia, la specificità e l'attualità.

### **L'efficacia**

L'efficacia di un Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare - o quantomeno ridurre significativamente - l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo preventivo e successivo idonei ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, tali da segnalare condotte rientranti nelle aree di rischio e strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie. L'efficacia di un Modello, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare "sintomatologie da illecito".

### **La specificità**

La specificità di un Modello è uno degli elementi che ne connota l'efficacia.

- È necessaria una specificità connessa alle aree a rischio, così come richiamata dall'art. 6, comma 2 lett. (a) del Decreto, che impone un censimento delle attività della Società nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. (b) del Decreto, è altrettanto necessario che il Modello preveda dei processi specifici di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nell'ambito dei settori "sensibili".

Analogamente, l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'elaborazione di un sistema di doveri d'informativa, l'introduzione di un adeguato sistema disciplinare sono obblighi che richiedono la specificità delle singole componenti del Modello.

Il Modello, ancora, deve tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni della Società e del tipo di attività svolte, nonché della storia della Società.

### **L'attualità**

Un Modello è idoneo a ridurre i rischi da Reato qualora sia costantemente adattato ai caratteri della struttura e dell'attività d'impresa.

In tal senso l'art. 6 del Decreto prevede che l'Organismo di Vigilanza, titolare di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, abbia la funzione di supervisionare all'aggiornamento del Modello.

L'art. 7 del Decreto stabilisce che l'efficace attuazione del Modello contempli una verifica periodica, nonché l'eventuale modifica dello stesso allorquando siano scoperte eventuali

violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della Società.

## 2.4. DESTINATARI

Le regole contenute nel Modello si applicano:

- a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, direttore generale;
- a coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Unità Organizzative;
- a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra coloro che possono impegnare la responsabilità della Società in conseguenza del commesso Reato, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche, ad esempio, il socio azionista di maggioranza, che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento di determinate operazioni, anche nell'ambito di una società controllata, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta della Società;
- ai Dipendenti della Società;
- a chi, pur non appartenendo alla Società, agisca sotto la direzione o vigilanza dei soggetti apicali o opera su mandato o nell'interesse della Società medesima. Resta quindi inteso che eventuali risorse appartenenti alle società controllate da Sparco, qualora operino, anche in territorio estero, per conto o nell'interesse della Capogruppo, devono intendersi come Destinatari del Modello e dovranno, pertanto, osservare le regole comportamentali ed i principi sanciti nel Modello di Sparco (complessivamente, i "**Destinatari**").

Il Modello si rivolge, altresì, ai membri del Collegio sindacale.

Il Modello costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, *partner* nelle associazioni temporanee o società con cui la Società opera.

Nei contratti di fornitura, patti fra soci o *partner* commerciali, ecc. dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti nel presente Modello, ovvero l'indicazione da parte del contraente della adozione di un proprio Modello *ex Decreto*.

## 2.5. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse tipologie di Reato contemplate nel Decreto.

La Parte Generale contiene i principi fondamentali della normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, la disciplina dell'Organismo di Vigilanza (con l'indicazione di composizione, poteri, funzioni, flussi informativi), il sistema sanzionatorio per le infrazioni alle regole del Modello, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello, la formazione del personale.

Le Parti Speciali sono dedicate alle attività sensibili (quelle dove è teoricamente possibile la commissione dei Reati) e all'individuazione dei protocolli e delle regole di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei Reati e degli Illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto.

Con delibera del 22 aprile 2011, il Consiglio di Amministrazione di Sparco ha adottato la Parte Generale del presente Modello.

È demandato allo stesso Consiglio di Amministrazione della Società di completare il Modello, integrandolo con le Parti Speciali già individuate, nonché, in futuro, con altre Parti Speciali che si dovessero rendere necessarie in relazione a nuove tipologie di Reato assunte dal legislatore a presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti.

## **2.6. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO**

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, gli elementi fondamentali sviluppati da Sparco nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili<sup>1</sup>, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei Reati e dei processi strumentali/funzionali potenzialmente associabili alla commissione dei Reati, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali/funzionali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di Reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai Reati da prevenire. Nei protocolli sono inoltre contenute le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati stessi. È demandato al Consiglio di Amministrazione della Società di integrare il presente Modello con tali protocolli, nonché, anche in futuro, con altri protocolli relativi ad altre tipologie di Reato che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di Reato, sancite nel Codice Etico adottato dalla Società e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- nomina da parte del Consiglio di Amministrazione di un Organismo di Vigilanza al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'osservanza, l'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello ai sensi dell'art. 6 lettera (b) del Decreto.;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (cfr. par. 5 "Aggiornamento del Modello").

## **2.7. CODICE ETICO E MODELLO**

---

<sup>1</sup>Tramite l'analisi documentale e le interviste svolte, con i soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dalle Funzioni/Direzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate, sono identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei Reati, o aree di attività a potenziale rischio-Reato ai sensi del Decreto;
- i processi "strumentali/funzionali" alla realizzazione dei Reati di cui al Decreto, o processi nel cui ambito potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione del Reato.

Per le aree di attività ed i processi strumentali/funzionali identificati sono state individuate le potenziali fattispecie di rischi - Reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse, e le Funzioni/Direzioni e i soggetti aziendali (dipendenti e non) normalmente coinvolti.

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

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

## 2.8. PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto conto della propria organizzazione aziendale, al fine di verificare le aree di attività più esposte al rischio di potenziale commissione di Reati.

La Società ha tenuto altresì conto – pur in assenza di una specifica funzione di *internal audit* – del proprio sistema di controllo interno al fine di verificarne la capacità a prevenire le fattispecie di Reato previste dal Decreto nelle aree di attività identificate a rischio.

Più in generale, il sistema di controllo interno di Sparco deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l’obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l’efficacia e l’efficienza della Società nell’impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli di Sparco;
- l’obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all’interno e all’esterno dell’organizzazione aziendale;
- l’obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell’attribuzione delle responsabilità;
- sistema procedurale;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo di gestione e *reporting*;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Alla base del sistema di controllo interno di Sparco vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l’effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

## **2.9. ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO**

Le società italiane che saranno eventualmente in futuro controllate direttamente o indirettamente da Sparco, dovranno dotarsi in autonomia, con delibera dei propri organi amministrativi e sotto la propria responsabilità, di un proprio Modello in linea con le prescrizioni del Decreto. Nel far ciò, dovranno utilizzare come riferimento i principi contenuti nel Modello di Sparco, i cui elementi applicativi sono stati utilizzati al fine di creare uno specifico sistema di gestione e controllo idoneo alla prevenzione del rischio rispetto alle specifiche attività alle stesse riferibili.

Ciascuna controllata italiana dovrà provvedere all'istituzione di un proprio OdV con il compito primario di esercitare i controlli sull'attuazione del Modello secondo le procedure in esso descritte e sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto. Ciascuna società italiana, attraverso le competenti strutture interne, dovrà informare Sparco circa l'avvenuta adozione di un Modello nonché dell'operatività dell'OdV, in sintonia con le prescrizioni del Decreto e con le Linee Guida di Confindustria.

Anche prima dell'adozione di uno specifico Modello ai sensi del Decreto, tutte le società controllate italiane, e le società controllate estere devono adottare idonee misure di organizzazione e di controllo interno per prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto.

La Società promuove l'adozione di principi e regole di organizzazione e controllo conformi a quelle contenute nel presente Modello anche da parte delle società controllate estere che non operano in Italia, alle quali sarà trasmesso il Codice Etico di Gruppo, di cui i rispettivi organi amministrativi dovranno prendere atto.

## **2.10. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ "A RISCHIO"**

La Società ha condotto un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. (a), che il Modello dell'ente individui, infatti, le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i Reati di cui al medesimo Decreto.

È stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali della Società e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i Reati previsti dal Decreto, gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di Reato (cosiddetti processi "strumentali/funzionali").

Avuto riguardo alle attività tipiche di Sparco, sono state individuate aree sensibili nell'ambito dei seguenti Reati tra quelli contemplati dal Decreto:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);

- Reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art 25-octies del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art 24-bis del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis1 del Decreto);
- 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 25-septies del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto).

Siffatti Reati e le attività sensibili sono descritti scheda riassuntiva del processo di mappatura (c.d. Matrice delle attività a rischio – Reato) ed ulteriormente approfonditi nelle Parti Speciali.

Per gli altri Reati che costituiscono il campo di applicazione del Decreto, e che non sono considerati dal presente Modello, la Società ritiene che possano costituire efficace sistema di prevenzione l'insieme dei principi di comportamento indicati nel Codice Etico, le regole di *corporate governance* e le procedure in uso presso la Società medesima.

L'Organismo di Vigilanza e gli organi societari sono tenuti a monitorare costantemente l'attività sociale, e a vigilare sull'adeguatezza del Modello, anche individuando eventuali nuove esigenze di prevenzione.

L'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei Reati (cd. mappatura), come già sopra ricordato, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna direzione/dipartimento competente, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

I risultati dell'attività di mappatura sopra descritta, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti nella già ricordata scheda descrittiva (Matrice delle attività a rischio – Reato), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei Reati richiamati dal Decreto, nell'ambito delle attività della Società.

La Matrice delle attività a rischio-Reato è allegata al presente Modello sub “Allegato C – Matrice delle attività sensibili.

## **2.11. PRINCIPI DI CONTROLLO INTERNO GENERALI**

Il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di: esplicita formalizzazione delle norme comportamentali; chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna direzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali; precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità; adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo. In particolare devono essere perseguiti i seguenti principi generali di controllo interno:

### *Norme comportamentali*

- Esistenza di un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.

### *Definizioni di ruoli e responsabilità*

- La regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura;



- tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

#### Procedure e norme interne

- Le attività sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
- Ove già così non fosse, deve essere individuato e formalizzato un Responsabile per ciascuna attività sensibile, tipicamente coincidente con il responsabile della struttura organizzativa competente per la gestione dell'attività stessa.

#### Segregazione dei compiti

- All'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

#### Poteri autorizzativi e di firma

- Deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;
- i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- le procure devono essere coerenti con il sistema interno delle deleghe;
- sono previsti meccanismi di pubblicità delle procure verso gli interlocutori esterni;
- il sistema di deleghe deve identificare, tra l'altro:
  - i requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
  - l'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
  - le modalità operativa di gestione degli impegni di spesa;
- le deleghe sono attribuite secondo i principi di:
  - autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
  - idoneità tecnico-professionale del delegato;
  - disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

#### Attività di controllo e tracciabilità

- Nell'ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);
- i documenti rilevanti per lo svolgimento delle attività sensibili devono essere adeguatamente formalizzati e riportare la data di compilazione, presa visione del

documento e la firma riconoscibile del compilatore/supervisore; gli stessi devono essere archiviati in luoghi idonei alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;

- devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- il responsabile dell'attività deve produrre e mantenere adeguati *report di monitoraggio* che contengano evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomalie;
- deve essere prevista, laddove possibile, l'adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- i documenti riguardanti l'attività della Società, ed in particolare i documenti o la documentazione informatica riguardanti attività sensibili sono archiviati e conservati, a cura della direzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l'accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o a loro delegato, al Collegio Sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla società di revisione eventualmente nominata e all'Organismo di Vigilanza.

## **2.12. PROTOCOLLI E REGOLE DI SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ**

I principi generali sopra enunciati sono recepiti nei protocolli che regolano le fasi di formazione e attuazione delle decisioni nell'ambito delle attività individuate come sensibili. I protocolli si aggiungono alle procedure già operanti e alle prassi applicative diffuse all'interno della Società, e costituiscono parte integrante del presente Modello.

### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei Reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono - e saranno - scelti tra soggetti che non abbiano rapporti di parentela con i soci e con gli Amministratori, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

I componenti interni non potranno essere scelti tra dirigenti responsabili di funzioni che abbiano attinenza con le aree aziendali a rischio di Reato e, in ogni caso, non dovranno appartenere alle aree di *business* aziendale e non ricoprire, in nessun caso, ruoli operativi e gestionali all'interno della Società.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con la Società che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi, e in genere versare in situazioni che possano comprometterne l'autonomia e indipendenza di giudizio.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà nominare l'Organismo in ossequio alle prescrizioni del Decreto, alle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria e agli orientamenti della giurisprudenza formati in materia, preferibilmente istituendo un Organismo di Vigilanza di natura collegiale, con componenti interni ed esterni alla Società, dotati di autonomia ed indipendenza dagli altri organi societari e di controllo interno. Tenuto conto delle dimensioni della Società e dell'assenza al suo interno della funzione di *internal audit*, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare se procedere – in una fase iniziale *ad interim* – alla nomina di un OdV monocratico, fermo restando il rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità e professionalità.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone successivamente conto in una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito di revisione, legale e/o contabile, provvisti dei requisiti di:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dalla composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di *reporting* al Consiglio di Amministrazione.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutti i Dipendenti di Sparco.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e comunque non oltre la scadenza del mandato assembleare al Consiglio di Amministrazione che li ha nominati.

Alla scadenza del termine, il Consiglio di Amministrazione può confermare o modificare struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, sempre nel rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità e competenza richiesti dal Decreto.

La revoca dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza può avvenire solo su delibera del Consiglio di Amministrazione.

La revoca può essere deliberata solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa:

- il venir meno dei requisiti di eleggibilità o di indipendenza di cui ai punti precedenti;
- gravi inadempienze o un comportamento scorretto nell'esercizio delle funzioni;
- mancata collaborazione con gli altri organi e/o funzioni anche di controllo della Società.

I membri dell'Organismo decadono per la perdita dei requisiti di onorabilità e professionalità. Il verificarsi di una causa di decadenza deve essere tempestivamente comunicato al Consiglio di Amministrazione, a cura del Presidente dell'Organismo ovvero, nel caso in cui la causa di decadenza si verifichi in capo al Presidente, degli altri membri dell'Organismo anche singolarmente. Il membro dell'Organismo deve comunicare tempestivamente agli altri componenti l'avvenuta perdita dei requisiti.

L'Organismo si intende decaduto se viene a mancare, per qualsiasi ragione o causa, la maggioranza dei suoi componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione deve provvedere, senza indugio, alla nomina di un nuovo Organismo.

Determinano la cessazione dalla carica la rinuncia, la morte, la sopravvenuta incapacità o impossibilità a esercitare l'incarico, la revoca o decadenza dall'incarico. Il componente l'Organismo potrà altresì recedere in qualsiasi momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno due mesi, con comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione.

E' fatto obbligo al Presidente dell'Organismo di vigilanza di comunicare, tempestivamente, al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un componente dell'Organismo. Il Consiglio di Amministrazione deve provvedere senza indugio.

Mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni interne verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso. Per il suo funzionamento, l'Organismo – una volta che sarà costituito

in forma collegiale – si doterà di un proprio regolamento (di seguito “**il Regolamento**”), comunicato per informativa al CdA.

L’Organismo di Vigilanza nominerà al proprio interno un Presidente, al quale può delegare l’esercizio di specifiche funzioni, secondo quanto previsto dal Regolamento.

### **3.2 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza**

All’Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l’aggiornamento.

Tali compiti sono svolti dall’Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell’osservanza del Modello;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell’effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto;
- propone l’aggiornamento del Modello nell’ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali (cfr. par. 5 “Aggiornamento del Modello”);

Nello svolgimento di dette attività, l’Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la direzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei Destinatari;
- istituire specifici canali informativi “dedicati” (indirizzo di posta elettronica dedicato), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l’Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell’osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all’Organismo la miglior conoscenza in ordine all’attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l’Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l’Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all’Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell’effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;

- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- promuovere indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle sue procedure di attuazione.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi dell'ausilio e del supporto di funzioni aziendali interne, così come di consulenti esterni per attività di particolare complessità, rimanendo, tuttavia, direttamente responsabile dell'adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

### **3.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale. Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno semestralmente, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Annualmente, inoltre, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto sull'attuazione del Modello presso Sparco.

### **3.4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli adottati e nelle singole Parti Speciali del Modello.

Per ciascuna "area a rischio-Reato" (come enunciate al precedente paragrafo 2.10) saranno identificati uno o più "Responsabili Interni" che dovranno, tra l'altro, fornire all'OdV almeno con cadenza semestrale, i flussi informativi così come dallo stesso definiti. Anche nel caso in cui, nel periodo selezionato, non vi siano state segnalazioni significative da comunicare all'OdV, allo stesso dovrà essere inviata una segnalazione "negativa".

Sono stati inoltre istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sui Dipendenti; in particolare:

- gli organi sociali devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello;

- gli organi sociali e i Dipendenti devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazioni delle prescrizioni del Modello o fattispecie di Reato.

A tali fini sarà istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato al quale potranno essere inviate le eventuali segnalazioni. Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi nei loro confronti. Inoltre le segnalazioni potranno essere inviate presso il seguente indirizzo:

*Avv. Claudia Rizzoli*

*Corso Lanza 112 – 10133 Torino*

*Tel.: 011/517.80.57*

*Fax 011/508.91.63*

*Cell. 347/24.70.301*

*Mail dedicata: [odvsparco@rizzolegale.it](mailto:odvsparco@rizzolegale.it)*

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, assicurandogli la necessaria riservatezza, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Quanto al contenuto, la segnalazione deve essere circostanziata e contenere informazioni (quali l'indicazione dell'attività in cui è commessa la violazione; il tipo di violazione, di Reato o di Illecito amministrativo; il personale interno coinvolto; la descrizione della violazione e le eventuali evidenze) utili a permettere all'Organismo di Vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine e di accertamento.

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima.

La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui, in mala fede, segnalazioni non veritiere e tutela da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione coloro che, in buona fede, effettuano segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Oltre alle segnalazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i Reati;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni)

occorsi a Dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno cinque anni, dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.



#### 4. SISTEMA SANZIONATORIO

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

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

##### **Sanzioni per i lavoratori subordinati non dirigenti**

Ai comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono applicabili – fatta eccezione per i richiami verbali – le procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanee (il "CCNL").

In particolare, oltre alle altre ipotesi di violazione di obblighi di legge o di contratto a carico dei lavoratori subordinati, nonché di *policy* aziendali, in caso di (a) violazione delle disposizioni del Modello, delle sue procedure interne (ad esempio il mancato rispetto delle procedure richieste, la mancata comunicazione delle informazioni richieste all'Organismo di Vigilanza, il mancato svolgimento dei controlli, etc.), del Codice Etico, del Decreto o di qualsivoglia altra disposizione in esso inclusa o (b) mancato rispetto delle disposizioni di cui al Modello nello svolgimento di attività in aree "a rischio" o (c) danneggiamento della Società o l'aver causato una situazione oggettiva di pericolo per i beni della stessa (gli "Illeciti Disciplinari") saranno applicabili i seguenti provvedimenti disciplinari per i Dipendenti, in funzione della gravità dell'infrazione commessa ai sensi degli articoli 62, 63 e 64 del CCNL:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a due ore del minimo contrattuale di paga o di stipendio e delle indennità di contingenza;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze (con preavviso o senza preavviso), ai sensi dell'art.64 del CCNL.

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

- Fermo restando il rispetto dell'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), nel caso in cui i dirigenti commettano un Illecito Disciplinare, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le seguenti misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industriali: in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione – o ripetute violazioni - di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

#### **Sanzioni nei confronti dei membri dell'OdV**

In caso di Illeciti Disciplinari commessi da membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione dovrà essere prontamente informato e lo stesso potrà richiamare, per iscritto, tale membro dell'OdV o revocarlo a seconda della gravità dell'illecito commesso. Le sanzioni previste per dipendenti e dirigenti si applicheranno altresì ai membri dell'OdV che ricadono in tali categorie.

#### **Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

In caso di Illeciti Disciplinari commessi da Amministratori o da Sindaci della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, revoca per giusta causa, ecc.).

#### **Misure nei confronti di Collaboratori, Partner e Consulenti**

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, *partner* o consulenti che configuri un Illecito Disciplinare potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione automatica del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

#### **Misure nei confronti di Dipendenti di società del Gruppo che operano su mandato o nell'interesse di Sparco**

In caso di Illeciti Disciplinari commessi da parte di risorse, appartenenti a società del Gruppo, che operino, anche di fatto, su mandato e nell'interesse della Società, l'OdV di Sparco informerà il proprio CdA. Quest'ultimo, per il tramite delle strutture competenti della Società, comunicherà l'accaduto agli organi/strutture deputate delle società controllate, le quali valuteranno la situazione e, provvederanno ad adottare le più opportune misure sanzionatorie, in base alle normative interne e locali.

## **5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati .

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

## **6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Conformemente a quanto previsto dal Decreto, Sparco ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza ed è gestito dalla Direzione Risorse Umane con i responsabili delle direzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, Sparco si impegna a:

- diffondere il Modello nel contesto aziendale qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo (ad esempio, e-mail, intranet);
- organizzare uno specifico incontro formativo con tutti i Dipendenti della Società nell'ambito del quale illustrare il D.Lgs. 231/2001 ed il Modello adottato.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.