



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 - Parte Generale

Indice

| | |
|--|----|
| 1. Aggiornamento della versione | 4 |
| 2. Premessa | 4 |
| 3. Definizioni..... | 5 |
| 4. Il decreto legislativo 231/2001 | 6 |
| 4.1 Responsabilità dell'Ente | 6 |
| 4.2 Le fattispecie di reato previste dal Decreto | 6 |
| 4.4 Condizioni di esenzione..... | 11 |
| 5. Il Modello di Buongiorno S.p.A..... | 11 |
| 5.1 Il business di Buongiorno S.p.A. | 11 |
| 5.2 Corporate governance di Buongiorno S.p.A..... | 12 |
| 5.3 La struttura organizzativa e sistema di deleghe e procure .. | 13 |
| 5.3.1 La struttura organizzativa..... | 13 |
| 5.3.2 Il sistema di deleghe e procure | 13 |
| 5.4 Finalità del modello..... | 14 |
| 5.5 Requisiti indicati dal Decreto..... | 14 |
| 5.6 Principi generali del Modello | 15 |
| 5.7 Modalità di realizzazione del Modello | 16 |
| 5.7.1 Identificazione delle aree a rischio | 16 |
| 5.7.2 Gap analysis..... | 16 |
| 5.7.3 Formalizzazione del Modello | 16 |
| 5.8 Composizione del Modello..... | 16 |
| 5.9 Le aree a rischio di Buongiorno S.p.A..... | 17 |
| 6. L'Organismo di Vigilanza e gli obblighi di informativa | 18 |



| | |
|--|----|
| 6.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza | 18 |
| 6.3 L'Organismo di Vigilanza in Buongiorno S.p.A..... | 19 |
| 6.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 19 |
| 6.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza..... | 21 |
| 6.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza..... | 22 |
| 7. Il sistema sanzionatorio per le violazioni del Modello..... | 22 |
| 7.1 Introduzione..... | 22 |
| 7.2 Il sistema sanzionatorio per i lavoratori dipendenti..... | 22 |
| 7.3 Il Sistema sanzionatorio per i dirigenti | 24 |
| 7.4 Il sistema sanzionatorio per gli amministratori | 24 |
| 7.5 Il sistema sanzionatorio per partner commerciali ed altri destinatari..... | 25 |
| 7.6 Il sistema sanzionatorio per i membri dell'Organismo di Vigilanza..... | 25 |
| 8. Comunicazione e formazione sul Modello..... | 25 |
| 9. Procedura di approvazione e aggiornamento del Modello | 26 |



1. Aggiornamento della versione

| Versione | Data di validità | Motivo | Modifiche |
|----------|------------------|-----------------|--|
| V.1.0 | 12/09/2005 | Prima emissione | - |
| V.2.0 | 09/11/2009 | Revisione | Distinzione Parte Generale e Parte Speciali. |

2. Premessa

Il presente documento costituisce formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Buongiorno S.p.A. da istituirsi ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche (il "Decreto").

Il Decreto disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e, in particolare, afferma il principio secondo il quale le società possono essere chiamate a rispondere in sede penale riguardo a fatti illeciti materialmente compiuti da una persona fisica che risulti in qualche modo legata alla società, e che abbia commesso quel reato nell'interesse della società stessa. Le sanzioni applicate dai giudici possono consistere in sanzioni penali patrimoniali e, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, oltre alla pubblicazione della sentenza.

Il Modello di Buongiorno S.p.A. e tutte le sue successive modifiche, sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società; in particolare il presente documento, rispetto alla versione precedente approvata in data 12 settembre 2005, recepisce le fattispecie di Reato introdotte successivamente a tale data.

Il presente documento è il risultato di una continua attività di analisi condotta all'interno della struttura societaria di Buongiorno S.p.A. dal team di Internal Auditing in collaborazione con i principali attori aziendali.

L'attività di analisi è stata realizzata con il principale scopo di dotare Buongiorno S.p.A. di un sistema di controllo interno, integrato con il sistema di corporate governance, in grado di prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto da parte dei soggetti cosiddetti "apicali" e da quelli sottoposti alla loro vigilanza e, quindi, esonerare la società dalla responsabilità amministrativa.

Per la realizzazione del documento è stato eseguito in modo sistematico un processo di risk assessment, così come indicato nelle Linee Guida di Confindustria, emanate il 24 maggio 2004 e riviste il 9 aprile 2008, acquisendo documentazione interna di varia natura (amministrativa, contabile, commerciale) e conducendo apposite interviste con tutti i soggetti apicali e i vari responsabili di funzione.



3. Definizioni

| Definizione | Descrizione |
|---------------------------|--|
| art. | articolo |
| artt. | articoli |
| B2C | Business to consumer |
| B2O | Business to operator |
| CdA | Consiglio di Amministrazione di Buongiorno S.p.A. |
| cod. civ. | Codice civile |
| c.p. | Codice penale |
| D.Lgs. | Decreto legislativo |
| Decreto | Decreto legislativo 231 del 2001 |
| Destinatari | Destinatari del Modello (dipendenti, soggetti apicali, consulenti, partners). |
| Gruppo | Gruppo Buongiorno |
| Modello | Modello di organizzazione, gestione e controllo di Buongiorno S.p.A. |
| OdV | Organismo di Vigilanza di Buongiorno S.p.A. |
| P.A. | Pubblica Amministrazione |
| Processi sensibili | processi di Buongiorno S.p.A. all'interno dei quali potenzialmente potrebbe essere commesso uno o più reati inclusi nel Decreto. |
| Società | Buongiorno S.p.A. |
| Reato/i | Fattispecie di reato incluse nel decreto legislativo 231 del 2001 e successive modifiche. |



4. Il decreto legislativo 231/2001

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 D.Lgs. 231/2001, 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 cui l'Italia ha già da tempo aderito, tra le quali:

- la Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

4.1 Responsabilità dell'Ente

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale delle società per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti in posizione apicale o "apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha compiuto materialmente il fatto.

Limitatamente ai Reati societari sanzionati dal Decreto, è sufficiente che vi sia l'elemento dell'interesse, a nulla rilevando che la società abbia tratto un profitto dalla commissione dell'illecito.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale, posto dall'art. 27 della Costituzione, precludeva la possibilità di giudicare ed eventualmente condannare, in sede penale, gli Enti in relazione a reati commessi nel loro interesse; era infatti prevista soltanto una responsabilità solidale, in sede civile, per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente, ovvero per l'obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell'ammenda del dipendente in caso di sua insolvibilità (artt. 196 e 197 c.p.).

4.2 Le fattispecie di reato previste dal Decreto

Per effetto anche di provvedimenti normativi successivi, il novero dei Reati è stato nel tempo ampliato, sino a ricomprendere allo stato:

1. Reati contro la P.A. (richiamati agli artt. 24 e 25 del Decreto);



- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);

- corruzione (artt. 318, 319, 320 e 322-bis c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.);
- peculato, concussione, 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. Illeciti amministrativi in dipendenza di delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-bis del Decreto), Documenti informatici (art. 491-bis),

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, (art. 615-quater);
- Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico, (art. 615-quinquies);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici, dati e programmi informatici (art. 635-bis);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-quater);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies);
- Truffa del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies).

3. Delitti di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-ter del Decreto)

- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (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 309/90);
- associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 comma 2 lettera a) codice di procedura penale).

4. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (richiamati dall'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 valori 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, commi 1 e 2, c.p.).

5. Reati societari (richiamati dall'art. 25-ter del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, cod. civ.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ.);



- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis cod. civ.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, cod. civ.).

6. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25-quater del Decreto, il quale fa riferimento sia alle fattispecie individuate del codice penale e dalle leggi speciali in materia, sia alle disposizioni di cui all'art. 2 della "Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999"; tra cui rientrano:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, individuati all'art. 583-bis del codice penale.

7. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, inserito dalla Legge 228/2003):

- riduzione in o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.).

8. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-sexies, i c.d. reati di "market abuse", e precisamente i reati di:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 Testo unico della finanza);
- manipolazione del mercato (art. 185 Testo unico della finanza).

9. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 – septies, D. Lgs. 231/2001 – aggiunto dalla L. 3 agosto 2007, n. 123, art. 9, quest'ultimo poi sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2008):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

10. Reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della Legge 146/2006, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001".

Il Decreto si applica solo se tali reati sono configurabili come transnazionali; per reato transnazionale si considera il reato punito con la pena della reclusione non inferiore



nel massimo a quattro anni, qualora in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione e controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

11. Art. 25-octies, D. Lgs. 231/2001 – (inserito in base all'art. 63, comma 3, del D. Lgs. 231/07):

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

12. Delitti di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'Art. 25-novies, D. Lgs. 231/2001)

- violazione del diritto d'autore (art. 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies) legge n. 633/1941.

4.3 Regime sanzionatorio

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito, ed in particolare:

- per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria;
- per i casi più gravi ed in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, si applicano altresì sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dell'esercizio e dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- è altresì sempre prevista la confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare) del prezzo o del profitto del reato nonché, in caso di applicazione di sanzioni



interdittive, può essere irrogata quale pena accessoria la pubblicazione della sentenza.

4.4 Condizioni di esenzione

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, anche al fine di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, prevedono la non punibilità dell'ente qualora lo stesso sia in grado di dimostrare che:

- l'organo direttivo abbiamo adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'organo direttivo ha affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento dei modelli;
- il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

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:

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

5. Il Modello di Buongiorno S.p.A.

5.1 Il business di Buongiorno S.p.A.

Buongiorno S.p.A. è una multinazionale italiana che opera nel mercato del digital entertainment che, con l'acquisizione del Gruppo i Touch, avvenuta nel corso del 2007, è diventata uno dei maggiori player al mondo nel suo mercato di riferimento.

Buongiorno S.p.A. lavora con i principali operatori telefonici, internet e gruppi media sviluppando il proprio business su scala internazionale per creare e distribuire contenuti per cellulare come per esempio: musica, giochi, video, wallpaper, suonerie, servizi user-generated, chat, TV voting, quiz e pubblicità.



La Società articola la propria attività su due linee principali di business: i servizi a valore aggiunto per gli utenti di telefonia mobile e fissa (B2C verso i consumatori finali e B2O attraverso le partnership con operatori telefonici e gruppi media) e i servizi di marketing relazionale per le imprese (marketing services) organizzati per poter meglio sfruttare le sinergie e le potenzialità all'interno del Gruppo.

Buongiorno S.p.A. vende i propri prodotti attraverso i principali operatori telefonici del mercato globale con i loro brand proprietari, oppure direttamente attraverso marchi di proprietà diretta.

5.2 Corporate governance di Buongiorno S.p.A.

Il modello di controllo adottato da Buongiorno è il sistema di governance cosiddetto "monistico" ed è regolato:

- dal Codice Civile;
- dal D. Lgs. 58/1998 (TUF);
- dallo Statuto Sociale;
- dal Documento di Corporate Governance annuale;
- dalle raccomandazioni formulate da Consob;
- dai principi indicati dalla best practice nazionale ed internazionale.

Il sistema "monistico" prevede che il controllo sulla gestione non sia più esercitato dal Collegio Sindacale (che è stato per tanto soppresso) ma da un "Comitato per il controllo sulla gestione", costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione e formato da soli amministratori indipendenti.

L'obiettivo del sistema di governance societario adottato da Buongiorno S.p.A. è quello di creare valore per gli azionisti, tenendo conto dell'equilibrio dei molteplici interessi riferibili agli altri stakeholders meritevoli di tutela.

Nel "Documento di Corporate Governance", aggiornato annualmente e pubblicato all'interno del proprio sito istituzionale, la Società evidenzia e riassume il sistema di regole di condotta riguardanti sia la struttura organizzativa interna sia i rapporti con i terzi, rendendo così sempre più trasparente la gestione societaria agli occhi dei propri azionisti; la Società, in tal modo, ha così sancito il sostanziale allineamento del suo modello organizzativo ai principi contenuti nel Codice di Autodisciplina delle Società Quotate della Borsa Italiana.

In aggiunta alla struttura di corporate governance descritta in precedenza, la società, nel corso del 2009, ha istituito all'interno della struttura corporate il Business Practices Committee (composto dai responsabili della struttura finanziaria, legale, internal auditing, risorse umane ed information technology) che ha come obiettivo principale quello di supportare l'Amministratore Delegato nella progettazione, realizzazione e gestione del sistema di controllo interno definendo, annualmente, le procedure, che devono essere adottate dalla società e collaborando attivamente alla predisposizione delle stesse.



5.3 La struttura organizzativa e sistema di deleghe e procure

5.3.1 La struttura organizzativa

Buongiorno S.p.A. è, sotto il profilo organizzativo, una tipica "holding operativa" in cui accanto a funzioni "corporate" che supportano lo sviluppo del business in tutte le società del Gruppo, si affiancano le strutture produttive, commerciali, amministrative e contabili di ogni singola società.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione dei compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza nelle operazioni aziendali.

5.3.2 Il sistema di deleghe e procure

A partire dal 1 aprile 2008, le società del Gruppo Buongiorno sono sottoposte a Direzione e Coordinamento da parte della Società, al fine di realizzare un sistema di governance snello ed efficace così come voluto e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Di conseguenza, è entrato in vigore all'interno del gruppo il cosiddetto "Terms of Reference", un sistema di deleghe e procure omogenee e limitate negli ammontari massimi, da rilasciare a favore delle figure apicali delle singole società appartenenti al Gruppo. I Terms of Reference sono stati realizzati secondo la procedura che segue:

- sono state distinte le società del Gruppo Buongiorno per dimensione e fatturato (Small e Large size company);
- sono stati poi identificati, per ciascuna categoria di società, i processi rilevanti secondo il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e sono stati divisi in tre macrocategorie: (i) progetti commerciali, (ii) progetti finanziari e (iii) progetti HR;
- per ciascuno dei processi rilevanti, è stata individuata una lista di transazioni o contratti di rilevanza strategica o con contenuto sensibile per le dimensioni dell'esposizione della società nei confronti dei terzi;
- per ciascuna transazione identificata, è stato previsto se i soggetti apicali locali possono agire con firma singola oppure devono richiedere una specifica autorizzazione o anche la firma congiunta con un altro manager locale o corporate.

Si sottolinea che il sistema delle autorizzazioni disciplinato dai Terms of Reference è molto complesso e prevede l'autorizzazione dei manager locali, superiori gerarchici del soggetto firmatario della transazione, e arriva fino all'Amministratore Delegato di Buongiorno S.p.A. o anche con firma congiunta con altro manager, locale o corporate.



Il Country Manager, o il facente funzioni di Country Manager, in ciascuna società del Gruppo è stato poi chiamato a garantire nei confronti dell'Amministratore Delegato di Buongiorno S.p.A. e quindi dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'applicazione dei Terms of Reference da parte di tutte le funzioni apicali presenti all'interno della società che dirige.

5.4 Finalità del Modello

Buongiorno S.p.A., sensibile all'esigenza di assicurare e garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, dei propri azionisti e dei dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello è finalizzata non solo a consentire a Buongiorno S.p.A. di beneficiare della limitazione di responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma a migliorare, allo stesso tempo, il suo sistema di controllo interno e la sua corporate governance.

In particolare, mediante l'individuazione dei "processi sensibili" costituiti dalle attività maggiormente a "rischio di reato" e la loro conseguente regolamentazione, il Modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni penali ed amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di Buongiorno S.p.A., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a Buongiorno S.p.A., grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei Reati stessi.

Il Modello di Buongiorno S.p.A. si basa sull'identificazione e l'aggiornamento delle aree a rischio, delle attività aziendali connesse e dei relativi processi; il Modello si ispira ai requisiti e ai principi generali riportati nel seguito.

5.5 Requisiti indicati dal Decreto

I requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001, e sui quali si basa la predisposizione del presente Modello, sono i seguenti:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei



comportamenti aziendali ed il diritto ad un'informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

- la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo successivo o "ex post");
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

5.6 Principi generali del Modello

La predisposizione del Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria di marzo 2008 da quest'ultima predisposte e di cui di seguito brevemente si riportano gli elementi essenziali:

- a) individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo suggerito dalle Linee Guida di Confindustria sono:
 - Codice Etico;
 - Sistema Organizzativo;
 - Procedure manuali e informatiche;
 - Poteri autorizzativi e di firma;
 - Sistemi di controllo di gestione;
 - Comunicazione al personale e formazione;

Le componenti di un adeguato sistema di controllo interno devono essere predisposte sulla base dei seguenti principi generali:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
 - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
- c) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
 - d) obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza.



5.7 Modalità di realizzazione del Modello

La realizzazione del Modello, e le successive modifiche, sono state precedute da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e tenuto conto delle Linee Guida di Confindustria emesse nel mese di marzo 2008.

5.7.1 Risk assessment

L'attività di risk assessment e quindi l'identificazione delle aree a rischio ("as is analysis") è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività della società, processi principali, sistema delle deleghe, procedure aziendali etc.) e una serie di interviste con i soggetti "chiave" risultanti dall'organigramma aziendale e dal sistema di deleghe e procure (in particolare l'Amministratore Delegato, il Responsabile Amministrativo e Finanziario del Gruppo, il Responsabile Legale ed i responsabili di ciascuna funzione) al fine di individuare i "processi sensibili" e gli elementi del sistema di controllo interno preventivo (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, etc.).

Tale fase preliminare ha avuto come obiettivo fondamentale l'identificazione dei processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato e di verificare le tipologie e l'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

In particolare, i "processi sensibili" di Buongiorno S.p.A. sono descritti nelle Parti Speciali che compongono il presente Modello.

5.7.2 Gap analysis

Sulla base della rappresentazione della Società risultante dalla fase di "As-is Analysis" e in considerazione delle previsioni e delle finalità indicate dal D.Lgs. 231/2001, si è proceduto all'individuazione, nell'ambito delle aree e attività a rischio, delle azioni di miglioramento delle attuali procedure interne esistenti e, più in generale, dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (cosiddetta "Gap Analysis").

5.7.3 Formalizzazione del Modello

Sulla base delle attività condotte, si è provveduto alla formalizzazione del presente Modello, costituito da una "Parte Generale" e più "Parti speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 e rilevanti per Buongiorno S.p.A..

5.8 Composizione del Modello

Il Modello di Buongiorno S.p.A. è composto dai seguenti elementi:

- a) La presente "Parte Generale";



b) I codici di comportamento e le procedure interne in vigore all'interno della società e che siano correlate alla prevenzione di comportamenti rilevanti a norma del D.Lgs. 231, tra cui risultano di particolare importanza:

- Statuto societario;
- Sistema di deleghe e procure (procedura "Terms of Reference" adottata dalla società);
- Organigramma aziendale;
- Codice etico;
- Codice di internal dealing;
- le procedure aziendali del Gruppo Buongiorno S.p.A.;
- il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro in vigore all'interno della Società;
- il Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti in vigore all'interno della Società;
- la Relazione Annuale sul sistema di Corporate Governance approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione di Buongiorno S.p.A..

I documenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente all'interno del Modello, poiché facenti parte del più ampio sistema di governance di Buongiorno S.p.A.; tuttavia, all'interno del Modello possono essere espressamente richiamati laddove risultasse utile al fine di una maggiore comprensione del documento. E' inteso che in caso di esistenza di più versioni di uno di tali documenti, si applicherà la versione più recente del documento stesso.

c) Le "Parti Speciali" ossia specifiche sezioni che descrivono, per le categorie considerate rilevanti per Buongiorno, nel dettaglio:

- la categoria di reato e le relative fattispecie;
- le aree a rischio e le relative modalità di commissione del Reato;
- le procedure e linee guida esistenti per mitigare il rischio di commissione del Reato;
- Principi generali a cui il sistema di controllo interno dovrebbe ispirarsi per controllare il rischio di commissione del Reato e ridurre l'impatto;.

d) La fase preparatoria per la predisposizione del Modello ("As is analysis" e "Gap analysis").

5.9 Le aree a rischio di Buongiorno S.p.A.

Dall'analisi dei rischi condotta dal team di Internal Auditing, ai fini del D. Lgs. 231/2001 sono emerse le seguenti aree a rischio:

- a) Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) Reati Societari;
- c) Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato;



d) Reati contro la personalità individuale;

e) Reati informatici;

f) Reati di violazione dei diritti d'autore;

g) Altri Reati (es. riciclaggio e reati di associazione) che, pur non essendo tipici di Buongiorno S.p.A., ossia direttamente connessi all'attività svolta dalla Società, sono stati analizzati e valutati in sede di risk assessment.

Il Reato di stampa di monete o valori bollati falsi e i Reati di terrorismo non risultano realizzabili all'interno della Società.

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società, potranno essere ricomprese nel novero dei Processi Sensibili. Inoltre, cura che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi tra cui, ad esempio, le eventuali modifiche al presente documento da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

6. L'Organismo di Vigilanza e gli obblighi di informativa

6.1 Premessa

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede che l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sia accompagnato dall'individuazione ed istituzione di un apposito Organismo di Vigilanza.

Più precisamente tale organismo è disciplinato dall'articolo 6 del decreto in questione, ai sensi del quale l'Ente non risponde dei reati eventualmente compiuti anche o solo nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, qualora quest'ultimo dia prova, tra l'altro, (i) che è stato preventivamente adottato un valido Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; (ii) che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

6.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Chiarita la necessaria e contemporanea presenza, al fine di dotare l'Ente di un efficace Modello di Organizzazione, Gestione Controllo e di un idoneo Organismo di Vigilanza, è necessario individuare le caratteristiche essenziali di quest'ultimo.

Dall'interpretazione dell'articolo 6 del decreto legislativo 231/2001, nonché dalla prassi che si è formata sull'argomento, si possono ricavare i seguenti requisiti che l'Organismo dovrebbe presentare al fine di poter essere giudicato idoneo in un eventuale procedimento penale-amministrativo contro l'Ente:



- autonomia ed Indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di un sufficiente grado di autonomia ed indipendenza rispetto agli organi direttivi dell'Ente. Tale autonomia ed indipendenza non richiedono soltanto l'assenza di ogni forma di subordinazione gerarchica, ma anche il mancato conferimento di poteri operativi e decisionali.
- natura interna dell'Ente: per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che l'Ente si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno;
- professionalità: l'Organismo di Controllo deve essere dotato di adeguati poteri, e di sufficienti risorse al fine di garantire uno svolgimento efficace dei compiti di vigilanza previsti dal decreto legislativo 231/2001. Ciò comporta, in caso di un Organo di Controllo di natura collegiale, la scelta di membri aventi conoscenze ed esperienze complementari e necessarie ai fini del medesimo decreto legislativo 231/2001, quali la conoscenza della struttura interna dell'Ente, nonché le materie aziendalistiche, organizzative e quelle prettamente giuridiche. Tale necessaria professionalità, sempre nel caso di Organismo di Vigilanza di natura collegiale, può essere realizzata anche attraverso il ricorso ad uno o più consulenti esterni. Nel caso, invece, di Organismo di Vigilanza di natura monocratica, la scelta dovrà necessariamente essere orientata verso un soggetto in grado di garantire contemporaneamente valide conoscenze nei predetti settori aziendalistico, organizzativo e legale. In quest'ultimo caso, è ipotizzabile che l'Organismo monocratico di controllo sia supportato da altre risorse interne messe temporaneamente a sua disposizione dall'Ente, o da consulenti esterni.
- continuità di azione: la costante attività di vigilanza e controllo richiesta dal Decreto Legislativo 231/2001 impone che l'Organismo in questione sia in grado di garantire una sufficiente continuità della sua azione. Ciò significa, pertanto, che tale Organismo deve garantire una continua operatività, nonché, ove necessario, una costante presenza nell'azienda.

6.3 L'Organismo di Vigilanza in Buongiorno S.p.A.

Alla luce di quanto previsto dal Decreto Legislativo 231/2001, nonché delle caratteristiche della società la funzione di Organismo di Vigilanza è affidata ad un organo collegiale misto formato da soggetti interni ed esterni alla Società; l'Organismo di Vigilanza, ed ogni sua variazione, deve essere nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV di controllo riporterà i risultati della propria attività mediante rapporto scritto semestrale al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV può, comunque, in ogni momento essere chiamato a riferire dall'Amministratore Delegato.

6.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, all'Organismo di controllo di Buongiorno S.p.A. sono affidate le seguenti funzioni:



- a) vigilare sulla reale efficacia ed effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, relativamente alla prevenzione dei reati previsti dal decreto legislativo 231/2001;
- b) vigilare sul rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Comportamento del Gruppo Buongiorno ;
- c) vigilare sulla continua adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Comportamento, relativamente alla eventuale intervenuta modifica della struttura aziendale e/o del quadro normativo;

Per l'espletamento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza può demandare alla funzione di Internal Auditing di condurre apposite verifiche sulla base di un piano annuale o sulla base di verifiche ad hoc; entrambe le attività di verifica dovranno comunque essere preventivamente autorizzate nel corso di un'adunanza da parte dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Per l'effettivo ed efficace svolgimento delle predette funzioni, nonché in conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 231/2001, all'Organismo di Vigilanza di Buongiorno SpA sono riconosciuti i seguenti poteri:

1. suggerire alla Società disposizioni e/o gli ordini di servizio ritenuti necessari per le attività di vigilanza e controllo, nonché per l'attivazione dei canali informativi di cui al successivo paragrafo 6.5;
2. raccogliere e conservare ogni informazione e/o notizia ritenuta utile e rilevante ai fini del decreto in oggetto;
3. effettuare, direttamente o attraverso la funzione di Internal Audit, ogni opportuna verifica o indagine su operazioni, atti o condotte poste in essere all'interno della Società eventualmente anche secondo metodi a campione;
4. ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità utilizzando le risorse economiche messe a disposizione dalla Società in sede di budget annuale;
5. elaborare le informazioni e le notizie raccolte, quelle ugualmente pervenute attraverso i canali informativi di cui al successivo paragrafo 6.5, nonché i risultati delle indagini e delle verifiche condotte;
6. suggerire alla Società le proposte di modifica, aggiornamento e/o implementazione del Modello e del Codice di Comportamento che dovessero risultare opportune. Eventuali modifiche che non dovessero modificare l'impostazione complessiva nel Modello e del Codice di Comportamento potranno essere suggerite dall'Organismo di Vigilanza ed implementate direttamente dalla Direzione Aziendale senza preventiva deliberazione del CdA, che comunque annualmente sarà tenuto ad esaminare ed approvare eventuali integrazioni e/o rettifiche al Modello e al Codice di Comportamento;
7. suggerire alla Società quanto ritenuto opportuno per la diffusione della conoscenza del Modello all'interno dell'organizzazione, nonché tra i soggetti esterni (consulenti, fornitori, partner) che dovessero entrare in contatto con la medesima Società stessa;
8. suggerire alla Direzione Risorse Umane adeguati metodi per la formazione del personale relativamente al decreto in oggetto (ferma restando la competenza esclusiva della Direzione Risorse Umane per la concreta attuazione delle moduli formativi);



9. suggerire alla Società, in coordinamento con la Direzione Affari Legali del Gruppo Buongiorno le adeguate clausole contrattuali per una migliore regolamentazione, ai sensi del decreto in oggetto, dei rapporti con soggetti terzi (ferma restando la competenza esclusiva della Direzione Affari Legali per la concreta attuazione delle elaborate clausole contrattuali).

Al fine di supportare l'attività annuale dell'Organismo di Vigilanza, in caso di necessità motivata, e con il supporto di adeguata documentazione, l'OdV può richiedere all'Amministratore Delegato della Società l'assegnazione di un budget di spesa.

6.5 Obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, lett. d), del Decreto Legislativo 231/2001, deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

A tale scopo, ogni soggetto dipendente della società o con funzioni di rappresentanza della medesima ha l'obbligo di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, inviando una comunicazione via mail all'indirizzo organismovigilanza@buongiorno.com, relativamente a:

1. ravvisate violazioni o sospette violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Comportamento;
2. eventuali inidoneità e/o inefficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Comportamento.

Inoltre, ogni soggetto dipendente della società o con funzioni di rappresentanza della medesima ha l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, utilizzando l'indirizzo di posta elettronica organismovigilanza@buongiorno.com, quanto segue:

1. i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalla Pubblica Amministrazione dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti (cfr. articolo 8 del decreto legislativo 231/2001), per uno o più dei reati previsti dal medesimo decreto;
2. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti relativamente ad un procedimento giudiziario per uno o più dei reati previsti dal decreto legislativo 231/2001;
3. i rapporti redatti dai responsabili di ogni direzione aziendale, dai quali possano emergere fatti, atti e condotte, anche omissive, potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;
4. le notizie relative all'instaurazione ed alla conclusione di procedimenti disciplinari, ivi comprese le sanzioni irrogate ed i provvedimenti di archiviazione relativi alla violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'Organismo di Vigilanza farà in modo che i soggetti segnalanti siano tutelati contro ogni forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, garantendo, nei limiti



degli obblighi di legge e della tutela dei diritti della società, l'anonimato dei medesimi segnalanti e la riservatezza di quanto segnalato.

6.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza nell'espletamento dei propri compiti previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, si è dotato di un proprio regolamento interno che definisce nel dettaglio le regole di funzionamento dell'OdV ed il flusso di reporting verso il Consiglio di Amministrazione e gli altri Organi Sociali.

7. Il sistema sanzionatorio per le violazioni del Modello

7.1 Introduzione

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lett. e), del decreto legislativo 231/2001, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve prevedere un idoneo sistema disciplinare in grado di garantire la già citata efficacia ed effettività del Modello stesso.

Si tratta di un elemento imprescindibile, in assenza del quale difficilmente potrebbe operare con pieno effetto, a favore della Società, l'esenzione contro le conseguenze previste dal decreto legislativo 231/2001.

Un siffatto apparato sanzionatorio dovrà essere efficace, ma al tempo stesso pienamente conforme alla disciplina giuslavorista vigente nel nostro ordinamento (in particolare: articoli 2104 e ss. del codice civile; articolo 7 della legge n. 300/1970; articoli 23 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro).

A tale scopo, in conformità a quanto prescritto dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) la Direzione Risorse Umane, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assicurare la piena conoscenza del Modello e del Codice di Comportamento, anche attraverso un sistema on line di divulgazione (sito intranet, distribuzione cartacea del Modello a tutti i dipendenti) .

La suddetta divulgazione dovrà avvenire con modalità tali che sia posto in particolare evidenza l'impianto sanzionatorio del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente ed autonoma rispetto all'esito di un eventuale procedimento penale.

7.2 Il sistema sanzionatorio per i lavoratori dipendenti

Ogni violazione di quanto contenuto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Comportamento è considerato illecito disciplinare.



Il procedimento disciplinare, l'irrogazione della sanzione, l'esecuzione, la contestazione e l'impugnazione della stessa sono disciplinati in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

In particolar modo:

1. il datore di lavoro non può adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli prima contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa;
2. salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni;
3. se il provvedimento non viene comminato entro 6 (sei) giorni successivi a tali giustificazioni, queste ultime si ritengono accolte;
4. il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
5. la comminazione del provvedimento disciplinare deve essere motivata e comunicata per iscritto;
6. ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 (venti) giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio;
7. qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 (dieci) giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto;
8. se il lavoratore adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio;
9. il licenziamento per mancanze può essere impugnato dal lavoratore secondo le procedure previste dall'articolo 7 della legge 604/1966, così come confermato dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Pertanto, il licenziamento per mancanze può essere impugnato, dinanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro, a pena di decadenza entro 60 (sessanta) giorni dalla ricezione della sua comunicazione;
10. non si può tenere conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 (due) anni dalla loro applicazione.

L'inosservanza, da parte del lavoratore dipendente, delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Comportamento può dar luogo, in conformità al principio di proporzionalità sancito dall'articolo 2106 del codice civile, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

A. richiamo verbale;



B. ammonizione scritta;

C. multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione oraria;

D. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;

E. licenziamento per mancanze.

Più precisamente:

1. incorre nella sanzione disciplinare del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta, il lavoratore che violi le procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o adotti un comportamento non conforme a quanto prescritto dal medesimo Modello;
2. incorre nella sanzione disciplinare della multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione oraria, il lavoratore che violi più volte le procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o adotti più volte un comportamento non conforme a quanto prescritto dal medesimo Modello;
3. incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 (tre) giorni, il lavoratore che, violando le procedure previste dal Modello o adottando un comportamento non conforme a quanto prescritto dallo stesso, arrechi danno alla società o la esponga comunque al pericolo di un danno;
4. incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento per mancanze con preavviso, il lavoratore che adotti un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e diretto, in modo non equivoco, al compimento di uno dei reati sanzionati nel decreto legislativo 231/2001;
5. incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento per mancanze senza preavviso, il lavoratore che adotti un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e tale da determinare l'applicazione, a carico della società, delle misure previste nel decreto legislativo 231/2001. In caso di licenziamento per mancanze senza preavviso, la società può disporre anche la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 (sei) giorni.

E' compito dell'Organismo Vigilanza monitorare il sistema sanzionatorio contenuto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché elaborare le eventuali proposte di modifica da inoltrare al Consiglio di Amministrazione.

7.3 Il Sistema sanzionatorio per i dirigenti

Qualora i dirigenti della società si rendano responsabili di aver violato le procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di aver adottato un comportamento non conforme a quanto prescritto dal medesimo Modello, saranno applicabili nei confronti degli stessi le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti Industriali.

7.4 Il sistema sanzionatorio per gli amministratori

Qualora gli amministratori della società si rendano responsabili di aver violato le procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, o di aver



adottato un comportamento non conforme a quanto prescritto dal medesimo Modello, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché sia adottato ogni provvedimento ritenuto opportuno e previsto dalla vigente normativa.

7.5 Il sistema sanzionatorio per partner commerciali ed altri destinatari

In caso di inserimento di specifiche clausole contrattuali all'interno dei contratti stipulati dalla società con soggetti terzi (consulenti, fornitori, partner, etc.), l'eventuale violazione da parte di questi ultimi a quanto previsto dal Modello di Organizzazione e Gestione e dal Codice di Comportamento della società potrà comportare le conseguenze previste dalle medesime clausole, ivi comprese, a titolo esemplificativo, la risoluzione, il recesso ed il risarcimento dei danni.

7.6 Il sistema sanzionatorio per i membri dell'Organismo di Vigilanza

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole di condotta indicate nel Modello e nelle sue componenti, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, saranno di competenza dell'intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sentito il Comitato per il Controllo sulla Gestione.

8. Comunicazione e formazione sul Modello

La Società promuove la divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e le parti che lo compongono.

La Direzione Risorse Umane, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, è responsabile della formazione del personale relativamente al contenuto del decreto legislativo 231/2001, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Comportamento.

A tale riguardo, la formazione del personale dovrà, comunque, fondarsi sulle seguenti linee guida:

1. personale direttivo e personale con funzioni di rappresentanza della società (c.d. soggetti in posizione apicale): seminario iniziale, ripetuto di volta in volta per ogni neo assunto; predisposizione di un'apposita sezione, all'interno della rete intranet, relativa al Decreto Legislativo 231/2001 ed al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Condotta; invio di e-mail di aggiornamento; inserimento di una adeguata informativa nelle lettere di assunzione dei nuovi assunti;
2. altro personale (c.d. soggetti in posizione non apicale): predisposizione di un apposito sito intranet relativo al decreto legislativo 231/2001 ed al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Comportamento; invio di e-mail di aggiornamento; inserimento di una adeguata informativa nelle lettere di assunzione dei nuovi assunti.



La Direzione Aziendale, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, potrà introdurre nuovi ed ulteriori criteri di selezione dei terzi contraenti con la società (consulenti, fornitori, partner, etc.) che tengano conto anche delle nuove esigenze poste alla società dal Decreto Legislativo 231/2001.

La Direzione Aziendale e quella coordinata dal Responsabile Finanziario del Gruppo cureranno, sulla base delle indicazioni e proposte provenienti dall'Organismo di Vigilanza, una adeguata informativa ai terzi contraenti con la società (consulenti, fornitori, partner, etc.) relativamente al Decreto Legislativo 231/2001 ed alle modalità di attuazione del medesimo adottate dalla società.

9. Procedura di approvazione e aggiornamento del Modello

Tra le altre funzioni, all'Organismo di Vigilanza spetta il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e degli elementi che lo compongono (es. procedure, codice di comportamento) suggerendo all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, i necessari e opportuni adeguamenti.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a, del decreto 231/2001, essendo il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo un "atto di emanazione dell'organo dirigente", al Consiglio di Amministrazione di Buongiorno S.p.A. spetta l'approvazione del Modello e di ogni sua successiva revisione.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà agli opportuni aggiornamenti del Modello solo dopo aver preventivamente consultato l'Organismo di Vigilanza e verificato quanto da quest'ultimo segnalato.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello o di un elemento che lo compone, sono comunicati dall'OdV mediante apposite comunicazioni inviate via e-mail o pubblicate sul sito internet della Società o sulla rete intranet e, laddove risultasse necessario, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

L'Organismo di Vigilanza in particolare è tenuto a proporre e suggerire adeguati aggiornamenti del Modello a seguito di:

- introduzione di nuovi reati nell'ambito di operatività del D. Lgs. n. 231/2001;
- variazioni organizzative e nel modello di business di Buongiorno SpA;
- esiti degli audit;
- attività di mappatura dei processi;
- eventuali avvenimenti di origine interna ed esterna.

Con frequenza almeno annuale, l'Organismo di Vigilanza di Buongiorno S.p.A. deve valutare formalmente l'adeguatezza del Modello e della mappatura dei rischi predisposta dalla Società per ridurre il rischio di commissione dei Reati (documento "Risk Assessment e Gap Analysis"); tutti gli eventuali suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere formalmente inseriti in un apposito documento (Issue Tracking Report) che viene mantenuto dal Responsabile dell'Internal Auditing.