

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**



INDICE

CAPITOLO 1

MODELLO 231

1.1. Premessa

1.2. Il Modello 231 del Guidonia Montecelio 1937 fc S.r.l.

CAPITOLO 2

METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

2.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

CAPITOLO 3

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. L'Organismo di Vigilanza

CAPITOLO 4

DESTINATARI ED ESTENSIONE DEL MODELLO 231

4.1. Premessa

4.2. Destinatari del Modello 231

4.3. Attività di formazione e comunicazione

4.3.1. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili di unità

4.3.2. Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità)

4.3.3. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

4.4 Comunicazione a terzi

CAPITOLO 5

PRESIDI DI CONTROLLO

5.1. Struttura dei presidi di controllo

5.2. Standard generali di trasparenza

5.3. Attività Sensibili e standard di controllo specifici

CAPITOLO 1

MODELLO 231

1.1. Premessa

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello 231") è adottato dal Guidonia Montecelio 1937 fc S.r.l. (di seguito, anche, la "Società"), al fine di prevenire la commissione - nell'interesse o a vantaggio della stessa - di taluni reati da parte di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 dell'ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali"); - persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

In particolare, il Modello 231 è adottato anche in funzione esimente ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "d.lgs. n. 231 del 2001"), il quale prevede che le società possano adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

La disciplina relativa all'estensione ed all'applicazione del modello alle società controllate o collegate è da considerarsi valida solo con riferimento alle entità esistenti al momento dell'effettiva applicazione.

1.2 Il Modello 231 del Guidonia Montecelio 1937 fc s.r.l.

Il Modello 231 di della "Società" è suddiviso nelle seguenti aree:

- 1) Parte Generale
- 2) Codice etico
- 3) Codice delle sanzioni
- 4) Regolamento ODV
- 5) Parte Speciale
 - a. Modello di Risk Analysis

E nei seguenti capitoli:

1. "Modello 231";
2. "Metodologia di analisi dei rischi" con una sintetica analisi della metodologia che trova successivo approfondimento nella parte speciale A) Analisi dei Rischi e nella conseguente matrice di Risk Analysis;
3. "Organismo di Vigilanza", con la definizione dei principi di funzionamento che trova successivo approfondimento nell'apposito documento dedicato al regolamento dell'OdV;
4. "Destinatari ed estensione del Modello 231", con l'individuazione dei destinatari del Modello 231, la definizione dei principi e delle regole per l'estensione del Modello 231 alle società direttamente o indirettamente controllate dalla "Società" (di seguito, "Società Controllate") e la comunicazione dello stesso al personale e al mercato, ivi compresa l'adozione di clausole contrattuali nei rapporti con i terzi;
5. "Presidi di controllo", con l'individuazione degli standard generali di trasparenza;
6. "Regole per l'aggiornamento del Modello 231", con la previsione del programma di recepimento delle

innovazioni in occasione di novità legislative, di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei

1 Il Modello 231 è finalizzato a prevenire i c.d. «reati-presupposto», ossia illeciti la cui commissione è rilevante ai fini della punibilità diretta dell'ente ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e delle leggi ad esso collegate.

Settori di attività della Società, di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o esperienze di pubblico dominio del settore.

A prescindere dalla composizione del Modello lo stesso deve comunque intendersi, unitamente agli allegati ed alle procedure interne, corpo unico ed organico cui fare riferimento.

Le società direttamente o indirettamente controllate conformano il contenuto del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai Principi Generali del Modello 231.

CAPITOLO 2

METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

2.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

L'individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le "Attività Sensibili") è effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali e delle possibili modalità commissive riconducibili alle fattispecie di reato-presupposto rilevanti per la Società.

Per ciascuna Attività Sensibile sono identificate, oltre al referente del singolo processo aziendale ("Key Officer"), le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo in essere. È quindi effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo interno esistente e i principi e i contenuti del Modello 231 (in particolare i presidi di controllo). Si procederà quindi alla revisione delle procedure esistenti ovvero alla qualificazione di nuove procedure coerentemente con quanto definito all'interno del sistema integrato di gestione aziendale. Il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

Le componenti del sistema di controllo interno sono:

- 1) Ambiente di controllo: - Riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno nell'ambito dell'organizzazione. L'ambiente di controllo include i seguenti elementi: - integrità e valori etici; - filosofia e stile gestionale del Management; - struttura organizzativa; - attribuzione di autorità e responsabilità; - politiche e pratiche del personale; - competenze del personale.
- 2) Valutazione dei rischi (Risk Assessment): -Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- 3) Informazione e comunicazione: - Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.
- 4) Attività di controllo: - Definizione di procedure aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- 5) Monitoraggio: - È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001. In particolare, l'attività di analisi è finalizzata a:

(i) individuare il modello di risk analysis;

(ii) individuare le Attività Sensibili in essere nella Società nel cui ambito può potenzialmente presentarsi il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 e le cui potenziali modalità di commissione siano state preliminarmente identificate;

(iii) rilevare gli standard di controllo idonei a prevenirne la commissione.

Obiettivo dell'attività è assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di attività aziendali a rischio rilevanti anche ai fini delle attività di vigilanza.

CAPITOLO 3

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della "Società" (di seguito, l'"Organismo di Vigilanza") definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei suoi componenti, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale ad esso attribuite.

L'organizzazione interna assicura lo svolgimento delle attività in favore dell'Organismo di Vigilanza 231, al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza dello stesso e di consentirne la massima adesione ai requisiti di professionalità e di continuità di azione e ai compiti di legge.

CAPITOLO 4

DESTINATARI ED ESTENSIONE DEL MODELLO 231

4.1. Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura della "Società", dei principi e dei contenuti del Modello 231.

L'organismo di vigilanza della "Società" monitora le iniziative volte a promuovere la comunicazione e la formazione sul Modello 231.

4.2. Destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, del management e ai dipendenti della "Società", nonché a tutti coloro che operano in Italia per il conseguimento degli obiettivi della "Società" (di seguito, i "Destinatari").

4.3. Attività di formazione e comunicazione

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231.

La "Società" si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, favorendo la partecipazione attiva degli stessi all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

4.3.1. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili di unità

Il Modello 231 è comunicato a tutti i dirigenti (a ruolo e/o in servizio nella Società) e ai Responsabili di funzione/reparto/BU/unità. I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'organismo di vigilanza della "Società" su proposta delle funzioni aziendali competenti.

4.3.2. Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità)

Il Modello 231 è affisso nelle bacheche aziendali e comunicato a ciascun dipendente. Sono, inoltre, definite iniziative di formazione mirata per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità), ferma restando in ogni caso l'obbligatorietà della partecipazione alle iniziative di formazione relative al Codice Etico.

4.3.3. Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

Il Modello 231 è reso disponibile a tutti i dipendenti nella intranet aziendale e, inoltre, è reso disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti - del sito internet della "Società". Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

4.4. Comunicazione a terzi

In coerenza con quanto già previsto per il Codice Etico, i principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la "Società" intrattiene relazione contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è contenuto all'interno della procedura di qualificazione dei fornitori strategici ed è oggetto di esplicita accettazione.

Al riguardo, con strumento normativo aziendale sono standardizzate clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Modello 231, prevedendo, se necessario, appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà sospenderne l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.

CAPITOLO 5

PRESIDI DI CONTROLLO

5.1. Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

1) standard generali di trasparenza delle attività, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili

prese in considerazione dal Modello 231;

2) standard di controllo specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti negli strumenti normativi aziendali di riferimento. Tali strumenti riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231.

5.2. Standard generali di trasparenza

Gli standard generali di trasparenza delle Attività Sensibili ai sensi del Modello 231 sono:

- a) Segregazione delle attività: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- b) Norme: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
- c) Poteri di firma e poteri autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni idonee anche a garantire che l'attribuzione dei predetti poteri avvenga in coerenza con le responsabilità organizzative assegnate;
- d) Tracciabilità: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli standard generali di trasparenza sono recepiti dalle funzioni competenti nell'ambito negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. Tali strumenti normativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti della "Società" alla loro osservanza.

5.3. Attività Sensibili e standard di controllo specifici

Il documento "Attività Sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231" approvato dall'organo amministrativo, in occasione dell'approvazione della prima versione del Modello 231 e in occasione dei suoi successivi aggiornamenti, prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e dei relativi presidi di controllo adottati dalla Società.

Tale documento:

- (i) È redatto dall'Organo amministrativo;
- (ii) È trasmesso dall'Organo amministrativo all'Organismo di Vigilanza, che ne è custode;
- (iii) è comunicato dall'Organismo di Vigilanza alla funzione AFC e alla funzione QAS della "Società"

per lo svolgimento delle attività di controllo di competenza. Gli standard di controllo specifici sono recepiti dalle funzioni competenti negli strumenti normativi interni riferibili alle Attività Sensibili. L'Organismo di Vigilanza della "Società" promuove inoltre la conoscenza e diffusione alle strutture ed organismi interessati, anche a mezzo di strumenti normativi interni.

Gli strumenti che compongono il sistema normativo aziendale sono comunicati e diffusi dalle funzioni

aziendali competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il management e i dipendenti della "Società" alla loro osservanza.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di conservare e diffondere alle funzioni aziendali competenti, provvede a monitorare lo stato di avanzamento nonché l'attuazione delle azioni disposte.