

**SUPERJET INTERNATIONAL S.P.A.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

## **INDICE**

- 1. Informazioni sul documento**
- 2. Premessa**
- 3. Il decreto legislativo n. 231 del 2001, i reati contemplati e le sanzioni applicabili**
- 4. La rilevanza esimente dell'adozione ed efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo**
- 5. I principi del modello di organizzazione, gestione e controllo**
- 6. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di SuperJet**
- 7. La struttura organizzativa**
- 8. La costruzione del modello e la sua struttura**
  - 8.1. I principi ispiratori del Modello**
    - 8.1.1. Gli strumenti di governace**
    - 8.1.2. Il sistema di controllo interno**
  - 8.2. La costruzione del Modello**
- 9. Le attività aziendali "a rischio reato"**
- 10. L'organismo di vigilanza**
  - 10.1. Requisiti dell'Odv**
  - 10.2. Individuazione dell'Odv**
  - 10.3. Funzione, compiti e poteri dell'Odv**
  - 10.4. Informativa dell'OdV nei confronti degli organi societari**
  - 10.5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV**
    - 10.5.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**
    - 10.5.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**
    - 10.5.3. Singole operazioni a rischio: individuazione dei responsabili interni e schede di evidenza**
- 11. Diffusione del modello**
- 12. Sistema disciplinare**
  - 12.1. Sistema sanzionatorio dei dipendenti**
    - 12.1.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti**
    - 12.1.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti**
  - 12.2. Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori e dei sindaci**

## 12.3 Misure nei confronti di collaboratori, professionisti, consulenti, partner

### ALLEGATI

- A. Struttura societaria
- B. Codice etico
- C. Organigramma aziendale
- D. Poteri e deleghe
- E. Elenco delle procedure
- F. Mappatura dei rischi
- G. Clausola contrattuale
- H. Informativa atti ufficiali
- I. Schede di evidenza
- J. Statuto dell'OdV

### 1. INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

VERSIONE	DATA DI APPROVAZIONE CDA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
1	5 ottobre 2011	Prima adozione del modello e dello statuto dell'OdV
2	28 aprile 2014	Integrazione e aggiornamento del modello con riferimento ai seguenti reati: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reati ambientali</li> <li>- Impiego di lavoratori irregolari</li> <li>- Induzione indebita a dare o promettere utilità</li> <li>- Corruzione tra privati</li> </ul>
3	24 ottobre 2018	Aggiornamento del modello a seguito dei cambiamenti societari ed

		organizzativi intervenuti, rivisitazione completa della mappatura dei rischi, aggiornamento con riferimento ai nuovi reati introdotti ed alle disposizioni sul whistleblowing.
--	--	--

## 2. PREMESSA

SuperJet International S.p.A. (di seguito “SuperJet” o la “Società”) è nata nel 2007. La Società opera nel settore dell’aviazione civile ed, in particolare, nella realizzazione di programmi di sviluppo, ingegnerizzazione, produzione, commercializzazione, acquisto, vendita, noleggio, locazione di aeromobili civili, ivi compreso il noleggio e la locazione di qualsiasi prodotto aeronautico civile, inclusi parti e componenti di ricambio, assistenza post-vendita, riparazione, manutenzione e certificazione di aeromobili civili, compreso la fornitura di servizi di certificazione per programmi aeronautici civili, nonché la fornitura, organizzazione, promozione e commercializzazione delle attività di addestramento del personale aeronautico. SuperJet ha avviato la propria attività con la realizzazione del progetto “Super-Jet 100 Program”, che è parte del progetto “Russian Regional Jet Program”. Il Sukhoi SuperJet 100 è il primo aeromobile realizzato in Russia ad avere raggiunto standard di certificazione internazionale.

L’attività viene svolta presso le seguenti sedi:

- sede legale: via Triestina 24, Tessera (Venezia)
- unità locale: via Alvise Da Mosto 25, Tessera (Venezia)
- filiale: Polkarpova Street 27, Moscow (Russia)
- magazzino: via Venier 12/14, Marcon (Venezia)
- magazzino: Fort Lauderdale FL 34th Street, suite 1 (USA)
- magazzino: aeroporto di Monaco (Germania)
- magazzino e training center: aeroporto di Mosca (Russia)

L’attività di SuperJet soggiace alle numerose disposizioni normative relative al settore e nel corso degli anni il suo svolgimento è stato caratterizzato dalla progressiva formazione di policies e procedure aziendali che coinvolgono tutte le aree.

La Società si è sempre caratterizzata per un costante impegno al rispetto delle leggi vigenti nei vari Paesi in cui opera e per continui investimenti nella compliance aziendale, nella sicurezza dei lavoratori e nel rispetto dell'ambiente.

Alla luce dei cambiamenti avvenuti nella compagine societaria (vedasi allegato A) e negli assetti aziendali (vedasi allegato C) e preso atto dell'estensione dei reati contemplati dal D. Lgs.231/01 il Consiglio di Amministrazione di SuperJet ha approvato la presente versione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 20 settembre 2000, n. 300".

Nel corso del 2018 la Società ha ritenuto altresì opportuno procedere con un intervento di revisione dell'intera mappatura dei rischi al fine di valutare la potenziale rischiosità di commissione degli illeciti e di strutturare un flusso informativo efficiente e dettagliato nei confronti dell'OdV.

### **3. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01, I REATI CONTEMPLATI E LE SANZIONI APPLICABILI**

Con il D. Lgs. n. 231/01, emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge n. 300/2000, la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche è stata adeguata ad alcune convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia e, segnatamente, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

È stata così introdotta nel nostro ordinamento una disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità in relazione ai reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione degli enti stessi (c.d. soggetti

apicali) ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi (c.d. soggetti sottoposti).

La finalità perseguita dal D. Lgs. n. 231/01 è quella di prevenire e reprimere i reati nei quali si sostanzia la c.d. criminalità economica, mediante il coinvolgimento nella vicenda sanzionatoria degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di un reato.

La responsabilità degli enti ha carattere aggiuntivo rispetto a quella imputata alla persona fisica ed è ancorata su autonomi presupposti.

I reati la cui commissione può determinare l'addebito di responsabilità a carico dell'ente sono i seguenti:

**1.art. 24 del D. Lgs. 231/01: delitti contro la P.A.**

- art. 316 bis c.p.: malversazione a danno dello Stato
- art. 316 ter c.p.: indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- art. 640 c.2 n. 1 c.p.: truffa aggravata a danno dello Stato
- art. 640 bis c.p.: truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- art. 640 ter c.p.: frode informatica

**2. art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001 delitti informatici e trattamento illecito dei dati**

- art. 491 bis c.p.: falsità riguardanti un documento informatico
- art. 615 ter c.p.: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- art. 615 quater c.p.: detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici e telematici
- art. 615 quinquies c.p.: diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico
- art. 617 quater c.p.: intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- art. 617 quinquies c.p.: installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- art. 635 bis c.p.: danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- art. 635 ter c.p.: danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità

- art. 635 quater c.p.: danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- art. 635 quinquies c.p.: danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- art. 640 quinquies c.p.: frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

**3. art. 24 ter D. Lgs. 231/01: delitti di criminalità organizzata; ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transazionale**

- art. 377 bis c.p.: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- art. 378 c.p.: favoreggiamento personale
- art. 416 c.p.: associazione per delinquere
- art. 416 ter c.p.: associazioni di tipo mafioso anche straniere
- art. 630 c.p.: sequestro di persona a scopo di estorsione
- art. 407, c.2 lett. A) n. 5 c.p.p.: delitti in materia di armi
- D.P.R. 309/1990 T.U. stupefacenti art. 74.: Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
- D.P.R. 43/1971 art. 291 quater: associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri

**4. art. 25 D. Lgs. 231/01: delitti contro la P.A. (concussione, induzione indebita a dare o prometter utilità e corruzione)**

- art. 317 c.p.: concussione
- art. 318 c.p.: corruzione per l'esercizio della funzione
- art. 319 c.p.: corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- art. 319 ter c.p.: corruzione in atti giudiziari
- art. 319 quater c.p.: induzione indebita a dare o prometter utilità;
- art. 321 c.p.: pene per il corruttore
- art. 322 c.p.: istigazione alla corruzione

**5. art. 25-bis D. Lgs. 231/01: falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori bollo e in strumenti o segni di riconoscimento – art. 25 bis 1 D. Lgs. 231/01: delitti contro l'industria ed il commercio**

- art. 453 c.p.: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
- art. 454 c.p.: alterazione di monete
- art. 455 c.p.: spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate
- art. 457 c.p.: spendita di monete falsificate ricevute in buona fede
- art. 459 c.p.: falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
- art. 460 c.p.: contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo
- art. 461 c.p.: fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata
- art. 464 c.p.: uso di valori di bollo contraffatti o alterati
- art. 473 c.p.: contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni
- art. 474 c.p.: introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.
- art. 513 c.p.: turbata libertà dell'industria o del commercio
- art. 513 bis c.p.: illecita concorrenza con minaccia o violenza
- art. 514 c.p.: frodi contro le industrie nazionali
- art. 515 c.p.: frode nell'esercizio del commercio
- art. 516 c.p.: vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine
- art. 517 c.p.: vendita di prodotti industriali con segni mendaci
- art. 517 ter c.p.: fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
- art. 517 quater c.p.: contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari

**6. art. 25 ter D. Lgs. 231/01: reati societari; art. 25 ter bis D. Lgs. 231/01: corruzione tra privati**

- art. 2621 c.c.: false comunicazioni sociali
- art. 2621 bis c.c.: false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità
- art. 2622 c.c.: false comunicazioni sociali delle società quotate
- art. 2625 c.c.: impedito controllo



- art. 2626 c.c.: indebita restituzione dei conferimenti
- art. 2627 c.c.: illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- art. 2629 c.c.: operazioni in pregiudizio dei creditori
- art. 2629 bis c.c.: omessa comunicazione del conflitto di interessi
- art. 2632 c.c.: formazione fittizia del capitale;
- art. 2633 c.c.: indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
- art. 2635 c.c.: corruzione tra privati
- art. 2635 bis c.c.: istigazione alla corruzione tra privati
- art. 2636 c.c.: illecita influenza sull'assemblea
- art. 2637 c.c.: aggio
- art. 2638 c.c.: ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza
- art. 173 bis D Lgs. 58/1998: falso in prospetto
- art. 27 D Lgs. 39/2010: falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni con le società di revisione

**7. art. 25 quater D. Lgs. 231/01: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (introdotti con la Legge n. 7/2003); art. 25 quater 1 D. Lgs. 231/01: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (introdotto con la Legge n. 7/2006)**

- art. 270 bis c.p.: associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 270 ter c.p.: assistenza agli associati;
- art. 270 quater c.p.: arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale
- art. 270 quinquies c.p.: addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale
- art. 270 sexies c.p.: condotte con finalità di terrorismo
- art. 280 c.p.: attentato per finalità terroristiche o di eversione
- art. 280 bis c.p.: atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi
- art. 289 bis c.p.: sequestro di persona a scopi di terrorismo o di eversione
- art. 302 c.p.: istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato
- art. 583 bis c.p.: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

**8. art. 25 quinquies D. Lgs. 231/01: delitti contro la personalità individuale (introdotti con la Legge n. 228/2003)**

- art. 600 c.p.: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
- art. 600 bis c.p.: prostituzione minorile
- art. 600 ter c.p.: pornografia minorile
- art. 600 quater c.p.: detenzione di materiale pornografico
- art. 609 undecies c.p.: adescamento di minorenni
- art. 603 bis c.p.: intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (c.d. "caporalato")

**9. art. 25-sexies: market abuse (introdotti con la Legge n. 62/2005)**

- art. 184 T.U.F. D. Lgs. 58/1998: abuso di informazioni privilegiate
- art. 185 T.U.F. D. Lgs. 58/1998: manipolazione del mercato

**10. art. 25 septies D. Lgs. 231/01: illeciti connessi alla violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (introdotti con la Legge 3 agosto 2007, n. 123)**

- art. 589 c.p.: omicidio colposo
- art. 590 c.p.: lesioni personali colpose gravi o gravissime

**11. art. 25 octies D. Lgs. 231/01: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (introdotti con il D. Lgs. 231/2007)**

- art. 648 c.p.: ricettazione
- art. 648 bis c.p.: riciclaggio
- art. 648 ter c.p.: impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- art. 648 ter 1 c.p.: autoriciclaggio

**12. art. 25 novies D. Lgs. 231/01: delitti in materia di violazione del diritto d'autore (introdotti con la Legge n. 99/2009)**

- art. 171 legge 22 aprile 1941, n. 633: divulgazione di opere dell'ingegno attraverso la rete telematica
- art. 171 bis legge 22 aprile 1941, n. 633: reati in materia di software e banche dati

- art. 171 ter legge 22 aprile 1941 , n. 633: reati in materia di opera dell'ingegno destinate a circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie, scientifiche e didattiche
- art. 171 septies legge 22 aprile 1941 , n. 633: violazioni nei confronti della SIAE
- art. 171 octies legge 22 aprile 1941 , n. 633: manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato

**13. art. 25 decies D. Lgs. 231/01: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

- art. 377 bis c.p.: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

**14. art. 25 undecies D. Lgs. 231/01: reati ambientali**

- art. 452 bis c.p.: inquinamento ambientale
- art. 452 quater c.p.: disastro ambientale
- art. 452 quinquies c.p.: delitti colposi contro l'ambiente
- art. 452 octies c.p.: circostanze aggravanti (delitti associativi)
- art. 452 sexies c.p.: traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività
- art. 727 bis c.p.: uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
- art. 733 bis c.p.: distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto
- art. 137 codice ambiente (D. Lgs. 152/2006): sanzioni penali in materia di scarichi di acque reflue
- art. 256 codice ambiente: reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti
- art. 257 codice ambiente: reati in materia di bonifica dei siti
- art. 258 codice ambiente: violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
- art. 259 codice ambiente: traffico illecito di rifiuti
- art. 260 codice ambiente: attività organizzata per il traffico di rifiuti
- art. 260 bis codice ambiente: sistema informatico di controllo sulla tracciabilità dei rifiuti
- art. 279 codice ambiente: reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera

- art. 1 – 3 bis, 6 L.159/1992: reati in materia di specie animali e vegetali in via di estinzione
- art. 3 L. 549/1993: reati in materia di ozono ed atmosfera
- art. 8 e 9 D. Lgs. 202/2007: inquinamento doloso e colposo provocato da navi

**15. art. 25 duodecies D. Lgs. 231/01: impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

- art. 22 c. 12 bis D Lgs. 286/1998 T.U. sull'immigrazione: impiego di cittadini il cui soggiorno è irregolare aggravato da:
  - numero di lavoratori irregolari superiore a tre;
  - impiego di minori in età non lavorativa;
  - sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento, quali l'esposizione a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro

**16. art. 25 terdecies D Lgs. 231/01: razzismo e xenofobia**

- art. 3 c. 3 bis L. 654/1975: razzismo e xenofobia

L'ente cui venga ascritta la responsabilità prevista dal Decreto è assoggettabile alle seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

In particolare, le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

#### **4. LA RILEVANZA ESIMENTE DELL'ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Nell'ambito del sistema delineato dal Legislatore l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo può condurre all'esonero da responsabilità degli enti, pur a fronte della commissione di un reato da parte di persone che operano all'interno della loro organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale", la responsabilità degli enti è esclusa nel caso in cui lo stesso dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 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;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui i reati siano stati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti "apicali", l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, comunque, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere 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 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.

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In ogni caso, l'accesso al beneficio dell'esonero da responsabilità è subordinato, non solo all'effettiva attuazione dei modelli adottati, ma, altresì, ad una valutazione di idoneità da parte dell'autorità giudiziaria.

## **5. I PRINCIPI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA**

SuperJet, al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, adotta il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il "Modello"), in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231/01.

L'adozione del Modello è finalizzata a prevenire i reati per i quali è prevista la responsabilità "amministrativa" della società.

Nella predisposizione del Modello la Società si è ispirata alle linee guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/01 redatte da Confindustria in data 7 marzo 2002, aggiornate in data 24 maggio 2004, 31 marzo 2008 e 23 luglio 2014 e successivamente, approvate dal Ministero della Giustizia (di seguito anche le "Linee Guida") che, sentiti i Ministeri concertanti, le ha giudicate idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 D. Lgs. n. 231/01, nonché alle Linee Guida UNI-INAIL del 28 settembre 2001 per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro o al British Standard OHSAS 18001:2007 (di seguito anche "Linee Guida per il SGSL" e il "SGSL").

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei modelli sono:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- predisposizione di un sistema di controllo interno in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Le Linee Guida per il SGSL indicano che quest'ultimo è finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza che l'impresa/organizzazione si è data in un'efficace prospettiva di costi/benefici.

Il SGSL, infatti, si propone di:

- ridurre progressivamente i costi complessivi di salute e sicurezza sul lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.);
- aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa/organizzazione;
- contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- migliorare l'immagine interna ed esterna dell'impresa/organizzazione.

Il SGSL si sviluppa attraverso le seguenti sequenze:

- una politica della salute e sicurezza sul lavoro, che definisce gli impegni generali per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza;
- identificare le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili;
- identificare tutti i pericoli e valutare i relativi rischi per tutti i lavoratori, compresi i casi particolari quali nuovi assunti, lavoratori interinali, portatori di handicap, lavoratori stranieri, lavoratrici in gravidanza, puerperio o allattamento, etc., associati con i processi, le attività operative ed organizzative (comprese le interazioni fra gli addetti), le sostanze e i preparati pericolosi, ecc.;
- identificare gli altri soggetti potenzialmente esposti (quali, ad esempio, i lavoratori autonomi, dipendenti di soggetti terzi ed i visitatori occasionali);

- fissare specifici obiettivi appropriati, raggiungibili e congruenti con gli impegni generali definiti nella politica;
- elaborare programmi per il raggiungimento di tali obiettivi, definendo priorità, tempi e responsabilità ed assegnando le necessarie risorse;
- stabilire le modalità più appropriate, in termini di procedure e prassi, per gestire i programmi;
- sensibilizzare la struttura aziendale al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- attuare adeguate attività di monitoraggio, verifica ed ispezione, per assicurarsi che il sistema funzioni;
- avviare le opportune azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
- effettuare un periodico riesame per valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema nel raggiungere gli obiettivi fissati dalla politica della salute e sicurezza nonché per valutarne l'adeguatezza rispetto sia alla specifica realtà aziendale che ai cambiamenti interni/esterni, modificando, se necessario, politica ed obiettivi della salute e sicurezza, tenendo conto dell'impegno al miglioramento continuo.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo possono essere individuate nei seguenti strumenti:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale;
- formazione del personale;
- meccanismi disciplinari.

Il sistema di controllo interno deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;



- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un organismo di vigilanza, i cui requisiti devono essere:
- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- assenza di cause di incompatibilità o di conflitti di interesse.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 attraverso la predisposizione di precise regole di comportamento, mentre il codice etico è uno strumento di portata generale finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale", ma privo di connotazione procedurale.

Tuttavia SuperJet ha ritenuto opportuno integrare il presente Modello di organizzazione e gestione annettendovi il proprio Codice Etico (vedasi allegato B), al fine di creare un insieme di regole interne in grado di tracciare le linee di condotta che devono essere seguite da chi opera per conto od in contatto con l'Impresa.

Pertanto, i comportamenti posti in essere dall'organo amministrativo, dai dirigenti, dai dipendenti e da coloro che agiscono come collaboratori esterni all'Impresa o partner, devono conformarsi alle regole di condotta tracciate dal Modello e dal Codice Etico, finalizzate ad impedire la commissione di reati tra cui quelli individuati nel Decreto.

## **6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI SUPERJET S.P.A.**

SuperJet International S.p.A. è una società costituita nel 2007.

Attualmente la compagine societaria è distribuita come indicato nell'allegato A.

La Società ha per oggetto la realizzazione del progetto "Super-Jet 100 Program", che è parte del progetto "Russian Regional Jet Program", nonché in genere lo sviluppo, ingegnerizzazione, produzione, commercializzazione, acquisto, vendita, noleggio, locazione di aeromobili civili ivi compreso il noleggio e la locazione di qualsiasi prodotto aeronautico civile, inclusi parti e componenti di ricambio, assistenza post-vendita, riparazione, manutenzione e certificazione di aeromobili civili, compreso la fornitura di servizi di certificazione per programmi aeronautici civili, nonché la fornitura,

organizzazione, promozione e commercializzazione delle attività di addestramento al fine di garantire l'operabilità di qualsiasi aeromobile civile.

Per conseguire le proprie finalità la Società può acquistare può commercializzare, vendere, noleggiare, finanziare, organizzare il finanziamento degli acquisti e delle vendite, nonché personalizzare gli aeromobili, fornire servizi di addestramento del personal, di certificazione, di assistenza tecnica ed ingegneristica in tutto il mondo e compiere ogni altra attività strumentale.

In sintesi, l'attività di SuperJet si sviluppa nelle seguenti fasi:

- promozione e vendite
- vendite ricambi
- consegna e customizzazione
- training piloti, assistenti di volo e tecnici
- assistenza postvendita e manutenzione
- CAMO (Continuing Airworthiness Maintenance Organization)
- AMO (Customization and Maintenance Aircraft)
- design e sviluppo di SJ100 VIP e cargo
- servizi logistici

L'acquisto di aeromobili dalla SCAC a SuperJet è disciplinato da un Master purchase agreement, e da successive modifiche ed integrazioni.

Il Sukhoi SuperJet 100 è il primo aeromobile realizzato in Russia ad avere raggiunto standard di certificazione internazionale.

Nello specifico, nel febbraio 2011 l'aereo ha ricevuto il TYPE CERTIFICATE da parte dell'IAC AR Russian Certification Authority, che ha confermato il rispetto da parte del SSJ100 delle norme che regolano l'aviazione ed è stato autorizzato alle operazioni commerciali.

Nel febbraio 2012 il SSJ100 ha ottenuto il TYPE CERTIFICATE dall'ERSA (European Aviation Safety Agency). Il riconoscimento conseguito consente alle compagnie aeree europee, così come a quelle che utilizzano le norme ERSA, di utilizzare il SSJ100 (RRJ-95B).

Oggi il SSJ100 è certificato da numerosi Enti di aviazione civile, tra cui quello indonesiano, del Laos e del Messico.

Il SSJ100, una volta acquistato da SuperJet, viene completato e munito di un SUPPLEMENTAL TYPE CERTIFICATE (STC) e di un'ulteriore approvazione EASA.

Dalla produzione alla manutenzione tutte le fasi che riguardano la vita del SSJ100 sono certificate dagli enti competenti.

Aircraft/product design -> EASA part 21J

Aircraft/product production -> EASA part 21 G/F

Flight simulators certification and management -> EASA Part ORA FSTD Russian Order FAR 289

Flight crew training and license -> EASA Part ORA ATO FCL Russian Order FAR 289

Air Operations -> EASA Part ORO/ NCC

Continuing Airthworthiness ->EASA Part M

Maintenance Staff Training and license -> EASA Part 66/147 Russian order FAR 289

Aircraft/Product Maintenance ->EASA Part 145

I principali clienti di SuperJet sono: Interjet, Cityjet, Aeroflot, Gazpromavia

Il sistema di amministrazione della Società è quello tradizionale, ovvero un consiglio di amministrazione con l'individuazione di un amministratore delegato.

L'organo di controllo è rappresentato dal collegio sindacale, con 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Il controllo contabile viene effettuato da una società di revisione iscritta nell'apposito Registro.

## **7. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

La struttura organizzativa della Società è quella che risulta dal seguente prospetto.

(cfr. organigramma aziendale allegato sub C)

## **8. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA**

### **8.1. I principi ispiratori del Modello**

Il presente Modello è stato predisposto nel rispetto delle peculiarità dell'attività della Società e della sua struttura organizzativa nonché degli specifici strumenti già esistenti in Superjet e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali e, specificamente, dei seguenti:

- gli strumenti di governance;
- il sistema di controllo interno.

### **8.1.1. Gli strumenti di governace**

Nella costruzione del Modello di Superjet si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, che possono essere così enucleati:

- codice etico
- sistema delle deleghe e delle procure (documenti attraverso i quali la Società attribuisce al proprio dipendente il potere di agire per conto della Società in determinate circostanze con determinati limiti)
- policies
- procedure
- norme operative
- direttive organizzative
- documentazione relativa alla sicurezza
- Joint Quality Procedure (procedura sviluppata congiuntamente tra SCAC e Superjet al fine di disciplinare i processi che interfacciano le due società)
- Piattaforma ARIS (architecture of integrated information system)
- Sistema SAP
- discipline di settore (EASA part 145; EASA part 147; EASA part 21/J; EASA part M; JAR FCL-1; JAR FSTD: FAM 145; ORDER 23)
- controllo contabile, amministrativo e finanziario della società ai sensi di legge

Le regole, le procedure ed i principi contenuti nella documentazione sopra indicata ed elencata quale allegato E, disponibili ed accessibili a tutti i dipendenti tramite la rete intranet aziendale, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al D. Lgs. 231/2001, che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al rapporto in essere con la Società.

### **8.1.2. Il sistema di controllo interno**

Il sistema di controlli interni già esistente ed attuato da Superjet è un sistema strutturato ed organico di attività e regole comportamentali e strutture organizzative finalizzato a presidiare nel continuo i rischi della Società, che pervade tutta l'attività aziendale e coinvolge soggetti differenti.

I principali obiettivi del sistema di controlli interni della Società si sostanziano nel garantire con ragionevole sicurezza il raggiungimento di obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- 1- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale: in tal caso il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- 2- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- 3- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

Questa articolazione dei controlli si basa sui seguenti principi generali:

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

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, anche il consiglio d'amministrazione ed il collegio sindacale, nell'ambito e secondo quanto stabilito dalle normative vigenti.

Nonostante il sistema di governo e controllo societario esistente contenga elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto, il consiglio d'amministrazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha deciso di sottoporre ad un nuovo esame i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, al fine di verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto come negli ultimi anni modificato e, ove necessario, di adeguarli al fine di renderli conformi alle citate finalità.

## **8.2. La costruzione del Modello**

A seguito dell'emanazione del D. Lgs. n. 231/01 Superjet aveva adottato un proprio Modello di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01.

Tale scelta si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società che si traduce in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Società sia gli altri destinatari alla gestione corretta e trasparente della Società, al rispetto delle norme e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

A seguito del nuovo assetto societario e dell'evoluzione normativa si è reso opportuno avviare un progetto di aggiornamento del Modello, sulla base dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

A tal fine il gruppo di lavoro incaricato da Superjet - composto da professionisti esterni e risorse interne della Società - ha individuato le attività a rischio reato.

L'identificazione delle attività a rischio reato è stata condotta mediante l'esame del contesto aziendale, della documentazione aziendale ed una serie di incontri con i responsabili delle varie aree di attività aziendale.

### *Prima fase: raccolta e analisi della documentazione*

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è stata l'analisi documentale; si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale e rilevante disponibile presso la Società e tramite l'intranet aziendale al fine di meglio comprendere l'attività della Società e identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

E' stata raccolta ed analizzata la seguente documentazione:

- modello precedentemente adottato
- codice etico
- statuto dell'Odv
- deleghe e procure
- policies
- procedure
- norme operative
- direttive organizzative
- documentazione relativa alla sicurezza
- il sistema sanzionatorio di cui al CNNL applicato dalla Società
- contratti significativi
- altra documentazione societaria rilevante.

*Seconda fase: risk assessment*

Attraverso tale analisi si sono individuate alcune attività nello svolgimento delle quali si potrebbe eventualmente ipotizzare la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

Le attività aziendali sono state così suddivise in:

- risorse umane
- legale
- comunicazioni
- information technology
- amministrazione e finanza
- qualità
- operations
- acquisti
- commerciale
- customer services

A fronte di tale classificazione sono stati, quindi, identificati i processi aziendali interessati e le risorse aziendali con una conoscenza approfondita delle citate aree e dei meccanismi di controllo esistenti, che sono state intervistate dal gruppo di lavoro al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi ed alla struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Le interviste, finalizzate altresì ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all'importanza delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

Successivamente, si è proceduto a valutare le modalità di gestione delle attività sensibili ed il sistema di controllo sulle stesse.

È stata, poi, condotta una ricognizione della passata attività della Società allo scopo di evidenziare eventuali situazioni a rischio verificatesi e le relative cause.

Attraverso le operazioni sin qui descritte si è pervenuti ad una mappatura dei rischi, con l'identificazione dell'area/settore di attività nonché delle modalità di possibile commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

## **9. LE ATTIVITÀ AZIENDALI “A RISCHIO REATO”**

I risultati dell'attività di mappatura sono formalizzati nell'allegato F “Mappatura dei rischi”.

Sono stati ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione di alcune fattispecie di reati indicati negli artt. 24, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 ter, 25 ter 1, 25 septies, 25 octies, 25 undecies.

In particolare sono stati identificati i seguenti processi di rischio:

- partecipazione a gare pubbliche
- gestione della branch russa, magazzino di Monaco e Fort Lauderdale
- gestione dei rapporti intercompany
- contratti di vendita con controparti estere
- contratti di assistenza/appalto di servizi con controparti estere
- gestione dei flussi finanziari, investimenti infragruppo e con controparti estere, transazioni finanziarie con controparti estere
- selezione e gestione degli agenti e dei promotori commerciali
- partecipazione al Consorzio Tessera
- redazione del bilancio e di altre comunicazioni sociali
- rapporti con i soci, sindaci e revisori



- negoziazione, stipula e gestione di contratti di vendita di beni e servizi
- rapporti con istituti bancari
- verifica sull'attendibilità dei clienti
- adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (sedi di Tesserà e filiali estere)
- adempimenti in materia ambientale (sedi di Tesserà)

Relativamente ai reati sopra non menzionati si è ritenuto che la specifica attività svolta da Superjet non presenti profili di rischio tali da rendere agevolmente fondata la possibilità di loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società. Si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali ed i collaboratori al rispetto dei valori di solidarietà, tutela della personalità individuale, correttezza e rispetto delle leggi.

E' attribuito all'organismo di vigilanza il compito di curare l'aggiornamento continuo delle suddette mappe, da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamenti aziendali o in seguito a modifiche legislative.

Tersa fase: Gap Analysis

Scopo di tale fase è l'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti per le specifiche fattispecie di reato richiamate nel Decreto, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di risk assessment e, quindi, nella azioni di miglioramento da apportare.

E' stata fatta un'analisi comparativa tra il Modello di organizzazione, gestione e controllo esistente ("as is") ed un Modello di riferimento valutato sulla base del contenuto del Decreto, delle indicazioni dell'ampia giurisprudenza e delle linee guida di Confindustria ("to be").

Da tale confronto sono state identificate alcune aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente, sono stati formulati alcuni specifici suggerimenti, ed, in particolare, una più dettagliata strutturazione delle schede di evidenza che dovranno essere inviate all'OdV con scadenza trimestrale.

Le aree di miglioramento, condivise con l'OdV e l'area legale, verranno implementate nel corpo procedurale.

Le schede di evidenza proposte, con riferimento ai gruppi di reati indicati nel Decreto, sono individuate nell'Allegato I.

## **10. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Ai sensi dell'art. 6, lett. b) del D.Lgs. n. 231/01 il compito di vigilare e di aggiornare il Modello di organizzazione deve essere affidato ad un organismo di vigilanza (di seguito, Odv), organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

### **10.1. Requisiti dell'Odv**

L'Odv deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- autonomia ed indipendenza: il soggetto incaricato non deve essere coinvolto nelle attività gestionali oggetto del suo controllo;
- professionalità: il soggetto incaricato deve possedere le competenze tecnico professionali, di natura organizzativa e giuridico legale in ambito societario;
- continuità d'azione: l'incarico deve essere di durata almeno annuale al fine di consentire una costante ed efficace attuazione del Modello.

### **10.2. Individuazione dell'Odv**

In base al Decreto l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. I compiti, le attività ed il funzionamento dell'Odv sono disciplinati da un apposito Statuto, allegato sub J.

Inoltre, l'OdV è dotato di un Regolamento volto a disciplinare, in particolare, le regole di convocazione e funzionamento, i rapporti con le funzioni aziendali ed i soggetti terzi, le modalità e tempistiche di programmazione delle attività, le procedure di segnalazione nonché il trattamento dei relativi dati.

### **10.3. Funzione, compiti e poteri dell'Odv**

Su un piano generale, all'Odv spettano le seguenti funzioni:

- vigilanza periodica sull'effettiva applicazione del Modello da parte di tutti i suoi destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- valutazione, con frequenza prestabilita, dell'efficacia del Modello e dell'effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/01;

- individuazione e proposta al Consiglio di Amministrazione di eventuali opportunità di aggiornamento e necessità di modifica del Modello in relazione a sopravvenuti mutamenti normativi o a mutate condizioni aziendali.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, deve disporre di strutture, mezzi finanziari e logistici adeguati ad assicurargli la piena e normale operatività. A tal fine l'OdV è dotato di un fondo adeguato, che dovrà essere utilizzato dall'organismo esclusivamente per le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni e dispone di un ufficio di segreteria tecnica, il cui responsabile viene individuato su proposta dello stesso Organismo.

La durata in carica, la revoca e la sostituzione dei membri dell'OdV sono regolate dallo Statuto dell'Organismo. In particolare l'OdV resta in carica per tre anni; il Presidente può essere rinnovato e rimane, in ogni caso, in carica fino alla nomina del suo successore. I membri aggiuntivi dell'Organismo restano in carica per tre anni, sono rinnovabili e restano in carica, in ogni caso, fino alla nomina dei loro successori.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito ad uno o più componenti dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio d'Amministrazione e gli altri membri dell'Organismo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero un'infermità o impedimento tale da comportare l'assenza dalla attività dell'Organismo per un periodo continuativo superiore a due mesi;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo per avere commesso personalmente uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;

- un provvedimento di condanna in sede amministrativa della Società per uno degli illeciti amministrativi previsti dal Decreto, ove risulti l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- un provvedimento di condanna in sede amministrativa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo o per la Società e per uno degli illeciti amministrativi di cui agli artt. 185, 187 bis e 187 ter del TUF;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nello Statuto dell'OdV.

Qualora la revoca del mandato venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione di SuperJet, provvederà a nominare un nuovo Organismo.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza, il Consiglio di Amministrazione procederà a disporre – sentito il parere, ove non coinvolti, degli altri membri dell'OdV – la sospensione dalla funzioni di uno o di tutti i membri dell'OdV, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero OdV ad interim.

Nell'ambito delle funzioni sopra indicate, all'OdV spettano i seguenti compiti:

- effettuare costantemente, tramite apposita programmazione degli interventi, una ricognizione delle attività aziendali e proporre l'aggiornamento e l'integrazione del Modello e delle procedure, ove se ne evidenzi la necessità;
- verificare, sulla base del Piano di attività approvato, l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al citato Decreto, proponendo – laddove ritenuto necessario – eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- monitorare, sulla base del Piano di attività approvato, la validità nel tempo del Modello e delle procedure, promuovendo, anche previa consultazione delle altre strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare alle strutture aziendali competenti e al vertice aziendale e di verificare successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte;

- valutare, sulla base del Piano di attività approvato, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e delle procedure;
- effettuare, sulla base del Piano di attività approvato, verifiche periodiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte dal medesimo Organismo;
- effettuare, sulla base del Piano di attività approvato, una verifica dei poteri autorizzativi e di firma esistenti, al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definiti e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi, una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma e della rendicontazione da questi periodicamente inviata all'organo delegante al fine di verificarne la coerenza con la missione ed i poteri attribuiti;
- proporre, sulla base dei risultati ottenuti, alle strutture aziendali competenti, l'opportunità di elaborare, d'integrare e modificare procedure operative e di controllo, che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare un idoneo Modello;
- definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo che consente all'OdV di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire modalità di comunicazione, al fine di acquisire conoscenze di eventuali violazioni del Modello;
- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti che consenta all'OdV di riferire agli stessi in merito all'efficacia e osservanza del Modello;
- promuovere, di concerto con la funzione risorse umane, presso le competenti strutture aziendali un adeguato processo formativo del personale attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- promuovere e coordinare, sulla base del Piano di attività approvato, le iniziative volte ad agevolare la conoscenza del Modello e delle procedure ad esso relative da parte di tutti coloro che operano per conto della Società;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle clausole standard in atti e/o contratti finalizzate ad assicurare:
  - a. l'osservanza dei contenuti del Modello ex D. Lgs. 231/01 e del Codice Etico da parte di consulenti, collaboratori esterni, procuratori, fornitori, agenti, partner e dei terzi che intrattengono rapporti con la Società nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al Decreto;
  - b. che Superjet possa effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei destinatari del Modello, al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati all'Odv vengono riconosciuti i seguenti poteri:

- accedere alla documentazione aziendale, con particolare riferimento a quella relativa ai rapporti, di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali interessate o coinvolte nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti. A tale fine, nella delibera del Consiglio di Amministrazione di nomina dell'Odv vengono attribuiti a tale organo specifici poteri di spesa.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'Odv può avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa, delle varie strutture aziendali, che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività indicate. In merito alle tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Odv può avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP, ASPP, RLS, medico competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

L'Odv potrà, inoltre, decidere di delegare uno o più specifici adempimenti ai singoli membri dello stesso, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate

dall'Organismo a singoli membri o concretamente svolte da altre funzioni aziendali, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

#### **10.4. Informativa dell'OdV nei confronti degli organi societari**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse. In particolare, l'OdV provvede a fornire la seguente informativa:

- a) annualmente, un report nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale relativo all'attività svolta nel corso dell'esercizio;
- b) semestralmente, i verbali delle riunioni tenute nel corso dell'esercizio, trasmettendoli al Presidente.

Il reporting annuale avrà ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ex D. Lgs. 231/01;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione;
- una disamina di tutte le segnalazioni/informative ricevute nel corso dell'anno e delle azioni intraprese dall'OdV stesso e dagli altri soggetti interessati;
- lo stato di attuazione del Modello;
- l'individuazione del Piano di attività per l'anno successivo.

L'OdV dovrà riferire tempestivamente al Presidente del CdA in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione o che l'OdV abbia accertato;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- mancata collaborazione da parte di strutture aziendali;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;

- esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del CdA.

L'OdV, inoltre, dovrà riferire senza indugio:

- al CdA eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Presidente, dal CEO, dai direttori e da altri dirigenti della Società o da membri del Collegio Sindacale o dalla società di revisione;
- al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla società di revisione ovvero, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge, da membri del CdA.

## **10.5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV**

### **10.5.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi**

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo nel corso delle sue verifiche.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nel Modello, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Tutti i dipendenti, siano essi dirigenti, quadri o impiegati, ovvero terzi consulenti, collaboratori, dipendenti di terze società che collaborino a qualsiasi titolo con la Società dovranno portare all'attenzione dell'OdV, anche in via anonima, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.



Ai sensi della legge 179/2017 (c.d. “Whistleblowing”) è vietato qualunque atto di ritorsione o discriminatorio, sia in forma diretta che indiretta, nei confronti del soggetto segnalante per i motivi collegati alla segnalazione.

Così come previsto dallo Statuto i dipendenti della Società e i terzi sono tenuti a fornire all’OdV qualsiasi notizia relativa a:

- la commissione di reati o compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- la realizzazione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello e dai protocolli ad esso relativi;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa o delle procedure vigenti;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare un ragionevole pericolo di commissione di reati.

Il mancato adempimento di tale obbligo costituisce un illecito disciplinare oggetto di specifica sanzione, che – in relazione alla gravità del fatto – potrà consistere in un richiamo verbale, ammonizione scritta o sospensione dal lavoro o dalla retribuzione.

L’OdV potrà, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle notizie rilevanti ai fini dell’attuazione del Modello acquisite nel corso della sua attività.

Nel rispetto del dovere di riservatezza l’OdV valuterà le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e le eventuali conseguenti iniziative a propria ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad una indagine interna.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l’OdV è stato istituito un canale informativo dedicato ([odv@superjetinternational.com](mailto:odv@superjetinternational.com)). Le segnalazioni potranno altresì essere trasmesse per posta all’indirizzo Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01, Superjet International SpA, via Triestina 214 Tesserà 30030 (Venezia) o immesse nella cassetta dedicata ubicata presso la sede della Società.

### **10.5.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali**

Oltre alle segnalazioni di cui sopra devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV, mediante la compilazione del prospetto allegato sub H a cura dei responsabili di ogni area, le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti o le segnalazioni predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere elementi con profili di criticità, rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le dichiarazioni atte a verificare l'insussistenza di cause di incompatibilità tra la società di revisione e SuperJet;
- l'articolazione dei poteri ed il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengono sugli stessi;
- eventuali trasferimenti finanziari tra la Società ed altre società del Gruppo Leonardo e del Gruppo Sukhoi holding che non trovino giustificazione in uno specifico contratto stipulato a condizioni di mercato;
- le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata ai sensi del DM 21.11.2001 (disciplina CFC) e 23.1.2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- ogni eventuale anomalia riscontrata nell'attività di verifica sulle fatture ricevute ed emesse dalla Società;
- eventuali modifiche che intervengano sulla struttura organizzativa e sui protocolli di Superjet con riguardo ai presidi ex Decreto;
- il DUVRI redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008, il registro degli infortuni e ogni altro documento rilevante ai fini del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;

- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/01;
- tutta la documentazione relativa all'attività di informazione e formazione da svolgersi e svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale;
- il documento programmatico sulla sicurezza informatica, le linee guida sulla gestione e protezione dei dati e ogni altro documento utile ai fini della valutazione della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dei dati.

### **10.5.3. Singole operazioni a rischio: individuazione dei responsabili interni e schede di evidenza**

E' obbligo della Società dare debita evidenza all'OdV delle operazioni svolte nelle aree a rischio individuate nell'allegata mappatura ed indicate nel presente Modello.

Al tale fine il Presidente del CdA, il CEO, il Datore di lavoro nominato ai sensi del D. Lgs. 81/08, e i direttori divengono responsabili interni di ogni singola operazione a rischio, ovvero che possa configurare in ipotesi un "reato presupposto" o "quasi-reato presupposto" da loro direttamente svolta o attuata nell'ambito della funzione a loro facente capo.

Le attività a rischio debbono essere portate a conoscenza dell'OdV dai suddetti responsabili tramite la compilazione delle schede di evidenza (allegate sub I) da aggiornarsi su base trimestrale e da inviarsi entro il quindicesimo giorno dal termine di ciascun trimestre.

I responsabili delle aree a rischio hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di trasmetterle all'Odv agli indirizzi di posta elettronica dei singoli membri dell'Organismo, che ne cura l'archiviazione ed effettua il relativo controllo dei contenuti anche in occasione delle audizioni che pianifica ogni anno con i vari responsabili.

Sulle operazioni in questione l'OdV potrà in qualsiasi momento ed in base alla necessità di effettuare ulteriori controlli, dei quali verrà data evidenza scritta.

## **11. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

SuperJet promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello fra tutti i dipendenti ed i collaboratori, anche esterni ed occasionali, i quali sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto ed a contribuire alla sua attuazione.

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'Odv ha il compito di definire insieme alla Direzione delle risorse umane ed alle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, uno specifico programma di formazione di tutti i dipendenti e collaboratori, basata su corsi formativi da tenersi con cadenza annuale.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica e della funzione rivestita dai destinatari, nonché del livello di rischio dell'area in cui operano.

In particolare, la Società ha previsto diversi livelli di formazione per:

- dipendenti che non rivestono la funzione di dirigenti;
- dipendenti che rivestono la funzione di dirigenti;
- collaboratori.

Ai professionisti, consulenti, partner, clienti e, più in generale, a chiunque abbia rapporti con la Società verrà fornita apposita informativa sui principi e le procedure che la Società ha adottato sulla base del Modello.

L'informativa avviene, per i soggetti sopra elencati, attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza e l'aggiornamento del Modello e del Codice Etico, con invito alla consultazione sul sito internet della Società.

SuperJet provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposita clausola contrattuale (vedasi allegato G) che prevede, in caso di inosservanza dei principi etici e/o norma di comportamento dedotte nel Modello, alcune sanzioni tra cui l'applicazione di penali, il risarcimento del danno sino alla possibile risoluzione degli accordi.

## **12. SISTEMA DISCIPLINARE**

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle previsioni contenute nel Modello ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello e, ai

sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/01, costituisce un requisito essenziale dello stesso ai fini dell'esonero da responsabilità dell'ente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello e prescinde dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, per l'ipotesi in cui detta violazione venga ad integrare anche una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

Il funzionamento del sistema disciplinare previsto nel presente Modello è subordinato alle disposizioni del Codice Civile, delle leggi speciali e del CCNL applicabile, che si intendono qui di seguito richiamate quale parte integrante del presente Modello.

Il sistema disciplinare è soggetto al costante monitoraggio dell'Odv e della Direzione delle risorse umane.

## **12.1. Sistema sanzionatorio dei dipendenti**

### **12.1.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni disciplinari irrogabili ai dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dal CCNL applicato dalla Società.

In particolare, la violazione da parte dei dipendenti delle previsioni contenute nel Modello può dar luogo, secondo la gravità della violazione e nel rispetto del principio di proporzionalità e dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale, in caso di violazioni di lieve entità;
- ammonizione scritta, in caso di recidiva nelle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa, in misura non superiore a quattro ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- licenziamento disciplinare.

È soggetto all'irrogazione delle sanzioni disciplinari sopra indicate il dipendente che non si attenga alle procedure previste dal, o comunque, richiamate nel Modello o

adotti, nell'espletamento di attività nelle "aree di attività a rischio reato", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

### **12.1.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle previsioni contenute nel presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività a rischio reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, la Società provvederà ad irrogare nei confronti dei soggetti responsabili le sanzioni disciplinari in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile al lavoratore interessato ovvero in conformità a quanto previsto dal presente Modello.

### **12.2. Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori e dei sindaci**

In caso di violazione, da parte di uno o più dei componenti del Consiglio di Amministrazione o da parte di uno o più sindaci, delle norme del presente Modello, l'Odv informerà il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e l'adozione dei provvedimenti più idonei.

Nel caso in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più dei componenti del Consiglio di Amministrazione, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

### **12.3. Misure nei confronti di collaboratori, professionisti, consulenti, partner**

La violazione delle previsioni di cui al presente Modello posta in essere da collaboratori, professionisti, consulenti, partner, potrà determinare, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, la risoluzione immediata del rapporto instaurato con la Società, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti a SuperJet.