



**MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
Ai sensi D.Lgs. 231 del 2001**

PMS S.p.A.

Sintesi

Indice sommario

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

1. Presentazione di PMS
 - I servizi
 - Le sedi
2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231
 - i reati-presupposto
 - le aree dei reati-presupposto
 - Presupposti per l'esonero della responsabilità
3. Funzione del modello di organizzazione e gestione
 - Applicazione del modello
4. Il Codice di condotta
5. L'organismo di vigilanza
6. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane
7. Il sistema sanzionatorio
8. Segnalazioni

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto come sintesi del Modello di organizzazione e gestione previsto dal Decreto Legislativo 231 del 2001 adottato da PMS S.p.A.

L'obiettivo del documento è quello di presentare quanto fatto dalla nostra organizzazione per essere conformi al suddetto decreto. Il documento è quindi disponibile a tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholder), in particolare investitori, clienti, fornitori e gli organi di controllo.

Il documento presenta una sintesi del Decreto legislativo 231 del 2001, le ragioni dell'adozione del modello da parte di PMS S.p.A. e le principali parti del modello: Codice etico, Organismo di vigilanza, Sistema disciplinare e formazione. Nella parte finale sono stati inseriti i riferimenti del nostro "servizio segnalazioni", gestito da soggetto indipendente per garantire la massima tutela delle persone coinvolte.

Il Modello attualmente adottato è stato approvato dal Consiglio di amministrazione il 3 dicembre 2010.

Il presente documento è di proprietà esclusiva di PMS S.p.A. e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte; fatti salvi gli obblighi di legge.

Per ogni informazione sul documento è a disposizione la funzione interna Investor Relation IR.

Ulteriori informazioni sono presenti sul sito internet aziendale: **www.pmsgroup.it**

1. Presentazione di PMS

Fondata alla fine del 1999, PMS è diventata in poco tempo leader nei servizi di consulenza di comunicazione corporate, finanziaria e integrata di alta direzione.

Il rapido successo di PMS è stato costruito sull'elevata esperienza e credibilità dei professionisti messi a disposizione dei propri clienti.

Consulenti scelti per la solida formazione professionale sviluppata in molti anni di esperienza al vertice delle strutture di comunicazione di aziende nazionali e multinazionali e nei media economico-finanziari.

La ricerca della massima efficacia, la trasparenza e la rete di relazioni ad alto livello rappresentano gli elementi distintivi della Società. Il valore fondamentale di PMS sta nella sua reputazione e nel rapporto di assoluta fiducia sviluppato con i propri clienti. Una fiducia costruita con i fatti e confermata dai risultati.

In 10 anni di attività PMS, grazie all'acquisizione di Selpress, una delle società leader nel settore del monitoraggio (stampa, audio-video e web) e dell'analisi dei media è diventata un Gruppo di servizi integrati in grado di coprire i principali ambiti della comunicazione.

Attività

PMS fornisce servizi ad alto valore aggiunto completi ed efficaci, gestendo il processo di comunicazione a 360 gradi.

Si avvale di professionisti provenienti dal mondo della comunicazione d'impresa, della finanza, del giornalismo, del marketing e della ricerca. Persone con esperienze di lungo periodo maturate ai vertici della comunicazione di importanti aziende italiane ed internazionali, in ruoli di responsabilità all'interno di istituti finanziari, di testate giornalistiche e di istituti di ricerca.

I servizi

- Comunicazione corporate e finanziaria
- Relazioni con i media
- Investor relations
- Comunicazione di crisi
- Comunicazione interna
- Corporate identity
- Pubblicità
- Ricerche di mercato
- Rassegne Stampa

Le sedi

Roma, via del Quirinale, 26 - 00186

Milano, via Giosuè Carducci, 16 - 20123

Contatti: info@pmsgroup.it

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però in sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

I reati-presupposto

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.

Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree riportate di seguito. Questa classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico ed una fattiva applicazione aziendale. Questa classificazione per aree permette infatti di individuare i processi e le attività dell'organizzazione (ed i relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali.

Le aree dei reati-presupposto:

- Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e lo Stato;
- Reati societari e di abuso dei mercati;
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Reati contro la personalità individuale;
- Reati collegati alla sicurezza sul lavoro;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Reati informatici;
- Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata, reati transazionali e dichiarazioni mendaci;

- Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati in materia di violazione del diritto di autore.

Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dispone che l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Il modello di organizzazione e di gestione, utile per l'esonero da responsabilità dell'ente, deve rispondere a specifiche caratteristiche che possono essere così esemplificate:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (**analisi del rischio e attività sensibili**);
- predisporre specifici protocolli (**procedure ed istruzioni**) diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati (**controlli base definiti nel Modello e specifici presenti nelle procedure**);
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo (**regolamento Organismo di Vigilanza e rendicontazione dell'attività**);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo (**sistema sanzionatorio**).

Sono stati riportati in parentesi ed in grassetto le azioni ed i documenti predisposti dalla nostra organizzazione applicativi dei "modelli" sopra richiesti (articoli 5, 6 e 7 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

3. Funzione del modello di organizzazione e gestione

I modelli di organizzazione e gestione, introdotti dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, principalmente di stampo anglosassone e quindi di common law (conosciuti anche come compliance programme), costituiscono un complesso organico di principi, di disposizioni e di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione del rischio della commissione (anche tentata) di un reato-presupposto previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti finalità:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di PMS S.p.A. consapevoli dei rischi di poter incorrere, nel caso di violazione dei dettati del modello, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della società;
- affermare che ogni condotta illecita è fermamente condannata da PMS S.p.A. in quanto, anche nei casi in cui la società potesse in ipotesi trarne vantaggio, è comunque contraria non solo alle disposizioni di legge, ma anche ai quei principi di correttezza e trasparenza che PMS S.p.A. intende rispettare nell'esercizio della propria attività;
- fornire alla società lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati ed in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa dell'ente.

Tra le finalità del Modello vi è quella di rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse della società, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività societarie.

Nella consapevolezza dell'importanza, per una corretta e trasparente gestione dell'attività societaria, dell'introduzione dei sistemi di controllo volti alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, PMS S.p.A. ha adottato modelli organizzativi e gestionali quale strumento imprescindibile per indirizzare i comportamenti dei propri amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, consulenti, collaboratori esterni, subappaltatori, prestatori d'opera ed ogni altro soggetto che possa avere rapporti, anche di natura istituzionale, con la società nell'agire quotidiano e per eliminare i possibili rischi di commissione di reati da parte degli stessi.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello sono adottate con disposizioni del Consiglio di amministrazione, responsabilità dettagliate sono presenti nei mansionari o nei regolamenti interni, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Presidente quale Compliance manager, al quale è stata data delega di approvazione delle procedure operative in accordo con il presente modello.

Nella redazione del modello di PMS S.p.A. si è richiamato ai principi generali indicati nel Codice di condotta adottato dalla società ed alle linee guida di Confindustria per quanto applicabili.

Come previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, è l'Organismo di Vigilanza a controllare la concreta osservanza delle prescrizioni contenute nel modello adottato; le regole operative e di funzionamento di tale organo sono disciplinate da apposito regolamento.

Comportamenti non conformi con il modello o con i documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dalle Regole sanzionatorie di PMS S.p.A., tali regole sono coerenti con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro.

Applicazione del modello

Ogni azione ed operazione di PMS S.p.A. deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Per la gestione delle attività aziendali è necessaria la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, cosicché nessuna operazione sia posta in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

In tutti i contratti stipulati da PMS S.p.A. sono riportate clausole che vincolano al rispetto del Codice di condotta, nonché delle regole di comportamento e delle procedure stabilite nel Modello; la violazione delle clausole richiamate è causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la nostra organizzazione ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

L'assunzione delle decisioni societarie che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza.

Sono predisposte misure di sicurezza ed igiene sul lavoro rispondenti agli standard indicati dalla normativa vigente in materia, volte alla salvaguardia dei lavoratori e per le quali i responsabili della società fanno riferimento ai soli criteri della qualità e dell'efficienza, tenendo conto delle innovazioni tecniche e scientifiche intervenute.

È definito un programma di formazione ed aggiornamento dei dipendenti e dei collaboratori ai principi del Codice di condotta e delle procedure definite.

PMS S.p.A. data la natura delle attività ed il modello di business applicato, può possedere partecipazioni di varia entità in società di capitali o svolgere attività in società di persone. Per questo in relazione alle possibilità di controllo su tali soggetti impone il rispetto del proprio codice e se necessario l'applicazione di modelli di conformità al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e predispone modelli di controllo e verifica su tali organizzazioni. Tale attività è formalizzata attraverso comunicazioni scritte.

Essenziale per garantire l'esonero della società dalle responsabilità da reato è che il modello di organizzazione e gestione sia stato assunto secondo una procedura idonea a rilevare le occasioni del rischio-reato con specifico riferimento alle attività sensibili, tenuto conto delle concrete condizioni operative e di mercato di PMS S.p.A.; questo è stato fatto attraverso una valutazione documentata dei rischi reato che viene aggiornata almeno con frequenza annuale ed i cui risultati sono sottoposti al Consiglio di amministrazione.

Procedendo secondo questi criteri, sono state definite procedure ed istruzioni di comportamento, secondo la logica dei comportamenti prescrittivi dei compliance programme e dei sistemi di gestione. Le procedure rappresentano quelle regole che il modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante della prevenzione.

4. Il Codice di condotta

Le regole di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori di PMS S.p.A.

In particolare il codice disciplina i seguenti aspetti comportamentali (elenco sintetico e non esaustivo per dettagli vedere il codice di condotta nella versione applicabile):

- Relazioni commerciali, con il mercato e la pubblica amministrazione
- Sponsorizzazioni
- Regali
- Utilizzo dei beni personali
- Comunicazione esterna
- Riservatezza
- Fornitori
- Sicurezza e salute
- Ambiente e rifiuti
- Fondi pubblici
- Diritti individuali e collettività
- Copyright e tutela del diritto d'autore

Il Codice è basato su principi generali di legalità. Tutti i dipendenti e collaboratori di PMS S.p.A. devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono porre in essere comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, né porre in essere comportamenti che possano potenzialmente diventarlo. Tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai collaboratori, dai fornitori e da chiunque abbia rapporti con PMS S.p.A.

Le direttive e le prescrizioni del codice sono altresì indirizzate ai soggetti che rappresentano o possono rappresentare PMS S.p.A. nei confronti di terzi.

PMS S.p.A. rispetta tutte le regole in materia di quotazione (regolamento AIM).

Il Codice di condotta prevede una guida operativa di applicazione.

5. L'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, organo interno alla struttura della società, il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nel Codice di condotta e la verifica in concreto del funzionamento del modello.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa della società. È per questo che l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Il Consiglio di amministrazione provvede a nominare l'Organismo di vigilanza secondo quanto definito dal regolamento, tale documento è anch'esso approvato dal Consiglio e sottoposto a gradimento dell'Organismo di vigilanza e, se necessario, modificato secondo le esigenze. Tale attività viene mantenuta completa registrazione nei verbali del consiglio.

L'Organismo di Vigilanza è dotato per lo svolgimento dei propri compiti di un budget annuo.

L'Organismo di Vigilanza annota in specifici verbali l'attività eseguita ed è prevista apposita procedura di attivazione da parte di qualunque parte interessata. Per poter effettuare particolari segnalazioni all'Organismo di Vigilanza è previsto un apposito canale di comunicazione indipendente e certificato.

6. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

PMS S.p.A. al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Codice di condotta e delle procedure, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la società.

Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei diversi destinatari cui si rivolge, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità e gestita attraverso una procedura documentata. La suddetta documentazione è integrata da circolari o comunicazioni che verranno trasmesse dal settore risorse umane.

Con riferimento alla generalità dei dipendenti, al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie, tale attività è registrata.

Al momento dell'assunzione viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi del Codice di condotta, per i manager di primo livello è presente una lettera specifica.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale alla diffusione e conoscenza del Codice e delle procedure collegate.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della società.

Al fine di garantire la corretta ed efficace attuazione del modello anche da parte dei soggetti che interagiscono a vario titolo con il gruppo (per esempio collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, partner), PMS S.p.A. provvede ad inserire nei contratti clausole legali che impegnano gli stessi alla conoscenza ed osservanza delle prescrizioni previste dal codice e dal modello in genere, sono inoltre definite condizioni generali di acquisto (fornitura PMS S.p.A.).

7. Il sistema sanzionatorio

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione dei principi del Codice e delle procedure previste, costituisce requisito essenziale ed imprescindibile e per garantire l'effettiva ed efficace attuazione dei modelli di prevenzione dei reati.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le norme comportamentali imposte dal Codice di condotta sono assunte dall'azienda in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta. In caso di intervento delle autorità giudiziarie, sarà definita dal CdA, sentito l'Organismo di vigilanza, una specifica procedura per la gestione di tale aspetto.

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Codice e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Per stabilire in concreto la sanzione da irrogare, il vertice aziendale deve valutare i diversi aspetti della violazione contestata ed in particolare:

- l'intenzionalità della condotta;
- la negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziate dall'autore nella commissione della violazione, specie se l'evento era effettivamente prevedibile ed evitabile;
- le conseguenze della violazione e la gravità delle stesse, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta;
- il ruolo ricoperto dall'autore della violazione all'interno della società, avendo particolare riguardo al livello di responsabilità e di autonomia connesso alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti che possono rilevare in relazione alla condotta tenuta dall'autore dell'illecito;
- il concorso di più soggetti destinatari del modello nella commissione della violazione;
- l'esistenza di eventuali precedenti disciplinari a carico del soggetto.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo.

Per i soggetti legati alla società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati nel regolamento sanzionatorio.

8. Segnalazioni

Tutti coloro che desiderino segnalare violazioni o comportamenti, anche potenzialmente, non corretti in relazione alla applicazione del presente documento o di quelli citati, possono utilizzare la seguente e-mail:

PMSGroup@OrganismoDiVigilanza.com

Tale servizio prevede una procedura certificata per la massima riservatezza della segnalazione al fine di, come previsto dal codice di condotta, di garantire la massima tutela del soggetto che ha segnalato possibili violazioni anche nel caso in cui queste fossero infondate.