

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
art. 6 (comma 1, lettera a) e art. 7 D. Lgs. 231/2001

Parte Generale

Edizione 1 – rev. 0: 28/07/ 2015

INDICE

1. GLOSSARIO	3
2. PROFILO DELLA SOCIETÀ	5
3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	6
3.1. Le fattispecie di reato previste dal Decreto 231/01	6
3.2. Le sanzioni	12
3.3. Autori del reato	12
3.4. L'interesse o il vantaggio per le società	13
3.5. L'esonero della responsabilità	14
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	16
4.1. Finalità, principi ispiratori e fasi attuative	16
4.2. Il Modello	17
5. ORGANIGRAMMA	19
5.1. Principi generali di comportamento	19
6. SISTEMA DISCIPLINARE	22
6.1. Premessa	22
6.2. Funzione del sistema disciplinare	23
6.3. Misure nei confronti degli Amministratori	24
6.4. Misure nei confronti dei Sindaci	24
6.5. Misure nei confronti di Dipendenti.....	24
6.5.1. Dirigenti	24
6.5.2. Quadri, impiegati ed operai.....	24
6.5.3. Violazioni del Modello	25
6.6. Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner	27
7. CODICE ETICO (RINVIO)	28
8. ORGANISMO DI VIGILANZA	29
8.1. Premessa	29
8.2. Composizione dell'organismo di vigilanza	29
8.3. Compiti e poteri dell'organismo di vigilanza	30
8.4. Flussi Informativi	32
8.5. Flussi informativi verso l'OdV	32
8.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	33

1. GLOSSARIO

Di seguito vengono riportate alcune definizioni che possono facilitare la comprensione di questo documento:

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro: è il contratto stipulato a livello nazionale con cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro predeterminano congiuntamente la disciplina dei rapporti individuali di lavoro (c.d. parte normativa) ed alcuni aspetti dei loro rapporti reciproci (c.d. parte obbligatoria)
- **“Codice Etico”:** Codice di comportamento che una società adotta nello svolgimento delle sue attività, assumendo come principi ispiratori, leggi e norme in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza e nel rispetto delle normative sulla concorrenza, per la tutela dell’ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori;
- **D. Lgs. 231/01:** il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **“Linee guida”:** Linee Guida definite da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003, e sui successivi aggiornamenti, pubblicati da Confindustria a maggio 2004, marzo 2008 e marzo 2014.
- **Soggetti Apicali:** Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione di una Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa(art. 5, comma 1 lett. a D. Lgs. 231/01).
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo”, adottato dal Consiglio di Amministrazione per prevenire la commissione delle tipologie di reato previste dal D. Lgs. 231/01 da parte dei Soggetti Apicali e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1 lett. b D. Lgs. 231/01).
- **ODV:** Organismo di vigilanza: è l’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del modello organizzativo;
- **“Sistema disciplinare”:** Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione

- **UIF:** Unità di Informazione Finanziaria - Unità istituita per analizzare e trasmettere alle competenti autorità investigative le informazioni finanziarie relative alle operazioni sospette segnalate dai soggetti a ciò obbligati o comunque individuate; è istituita presso la Banca d'Italia quale entità autonoma e indipendente.

2. PROFILO DELLA SOCIETÀ

Ancitel Energia e Ambiente S.p.A. (di seguito Ancitel EeA), con sede in Via dei Prefetti 46 – Roma opera sui temi dello sviluppo sostenibile e dell'innovazione in campo ambientale, per attivare e diffondere presso gli Enti locali e sul territorio processi innovativi nel settore della gestione dei rifiuti, dell'efficienza energetica e dello sviluppo delle fonti energetiche rinnovabili, al fine di contribuire ad allineare il nostro paese agli standard europei, di raggiungere gli obiettivi di riduzione delle emissioni di CO2 e, nello stesso tempo, per favorire una maggiore efficienza ed efficacia nella spesa pubblica.

Ancitel Energia e Ambiente conduce attività di ricerca e indagini, e realizza programmi di informazione, formazione e assistenza tecnica sui temi dell'ambiente (in particolare sulla raccolta differenziata e sulla gestione dei RAEE) e dell'energia, per rafforzare le competenze degli operatori e degli Amministratori locali e sviluppare una adeguata cultura manageriale e organizzativa presso i Comuni.

La Società, inoltre, realizza progetti di monitoraggio e supporto per conto dell'ANCI e di Amministrazioni centrali e locali, per promuovere l'innovazione e il coordinamento delle politiche ambientali ed energetiche sul territorio; sostiene infine la diffusione di soluzioni innovative e lo scambio di buone prassi tra i Comuni e i diversi territori del Paese, attivando forme di cooperazione tra le Pubbliche Amministrazioni per la realizzazione di iniziative e progetti in campo ambientale.

Ancitel EeA, con il presente documento, vuole non soltanto conformarsi alle novità legislative ed alle sollecitazioni introdotte nel nostro ordinamento dal D. Lgs. 231/01, in tema di "responsabilità amministrativa" delle persone giuridiche, ma intende anche approfittare dell'occasione offerta da tale norma per evidenziare quali siano le politiche di comportamento della Società, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell'etica e del rispetto della legalità, avendo come obiettivo ultimo la realizzazione di un vero e proprio manuale di prevenzione e di contenimento del rischio di reato che possa consentire ai singoli di poter prontamente rintracciare, in ogni situazione, l'assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi all'uopo disponibili.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

Il 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”*, in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto nell’ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata *“amministrativa”* ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L’introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche – autori materiali dell’illecito penalmente rilevante – che *“impersonano”* la società o che operano, comunque, nell’interesse di quest’ultima.

3.1. Le fattispecie di reato previste dal Decreto 231/01

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente previsti dal Decreto e da successive modifiche ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Truffa (art. 640 co. 2 n. 1 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.)

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)

Versione ridotta per la pubblicazione su internet

- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Documenti informatici (art. 491 bis c.p.)

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)

- Associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e all'alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del D. Lgs. 286/98 (art. 416 co. 6 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p. escluso co. 6)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 co. 2 lett a) num 5 c.p.p.)

4. Reati di concussione e corruzione (art. 25)

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)

- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.)
 - Pene per il corruttore (Art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
 - Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
 - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
 - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
 - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
 - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
 - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
 - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti modelli e disegni (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
6. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (art. 25-ter)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 co. 1 e 3 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 co. 2 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 co. 1 e 2 c.c.)

8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater)

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (Art. 270-bis c.p.)
- Assistenza agli associati (Art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (Art. 270-quinquies c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (Art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (Art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (Art. 280-bis c.p.)

- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (Art. 289-bis c.p.)
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (Art. 302 c.p.)
 - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (Art. 1 L. 6.2.1980 n. 15)
 - Art. 2 Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo. -New York 9.12.1999
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.)
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
 - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
 - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
 - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.)
 - Pornografia virtuale (Art. 600-quater.1 c.p.)
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.)
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 - Adescamento di minorenni (art.609 undecies c.p.)
11. Abusi di mercato (art. 25-sexies)
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 58/98)
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/98)
12. Delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose (art. 590 co. 3 c.p.)
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
 - Autoriciclaggio (art.648 ter 1 c.p.)

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)

- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (art. 171 co 1 lett a-bis), art. 171 co 3, art. 171 bis, art. 171 ter, art. 171 septies, art. 171 octies Legge 22/04/1941 n. 633)

15. Dichiarazioni mendaci (art. 25-decies)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Articolo 377-bis c. p.)

16. Reati ambientali (art. 25 undecies)

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis c.p.)
- Norme in materia ambientale (D. Lgs. 152/2006 – Artt. 137 – 256 – 257 commi 1 e 2 – 258 comma 4, secondo periodo – 259 , comma 1 – 260 – 260 bis – 279 comma 5)
- Reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3/03/1973 (L. 150/1992 art.1 , commi 1 e 2, art.– 2 commi 1 2,– 3bis comma 1, art 6 comma 4)
- Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (L. 549/1993 Art. 3 comma 6)
- Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni (D. Lgs. 202/2007 Art. 8 commi 1 e 2- art. 9 commi 1 e 2)

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- Lavoro subordinato a tempo determinato ed indeterminato (Art. 22 comma 12-bis D. Lgs. 25.7.1998 n. 286)

18. Reati transnazionali

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR 43/73)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/90)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D. Lgs. 286/98)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

3.2. Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- **sanzioni pecuniarie** fino ad un massimo di Euro 1.549.370,00 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca del profitto che la società ha tratto dal reato** (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

3.3. Autori del reato

Secondo il D. Lgs. 231/01, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo

Versione ridotta per la pubblicazione su internet

vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o *“apicali”*; art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. 231/01);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. 231/01).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. 231/01), se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

3.4. L’interesse o il vantaggio per le società

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’*interesse* o a *vantaggio* di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’ente, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’*interesse* dell’ente.

Sul significato dei termini *“interesse”* e *“vantaggio”*, la Relazione governativa che accompagna il Decreto 231/01 attribuisce al primo una valenza *“soggettiva”*, riferita cioè alla volontà dell’autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell’ente), mentre al secondo una valenza di tipo *“oggettivo”* riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l’autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell’ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l’indagine sulla sussistenza del primo requisito (l’interesse) richiede una verifica *“ex ante”*, viceversa quella sul *“vantaggio”* che può essere tratto dall’ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *“ex post”* dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l’interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Con il comma 2 dell’art. 5 del D. Lgs. 231 sopra citato, si delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l’ente è stato commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va

Versione ridotta per la pubblicazione su internet

letta in combinazione con quella dell'art. 12, comma 1, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione. Ove risulti prevalente l'interesse del soggetto rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito; nel caso in cui infine si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà responsabile affatto, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

3.5. L'esonero della responsabilità

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01 prevede che la società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- a) 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 quelli verificatisi;
- b) 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;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs. n. 231/01 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi debbano rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;

- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso la responsabilità è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

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 il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 231/01).

E' opportuno in ogni caso precisare che l'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene (oltre all'apertura di un processo ad hoc nel quale l'ente viene parificato alla persona fisica imputata) mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1. Finalità, principi ispiratori e fasi attuative

Il presente documento illustra il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (di seguito anche “Modello”), adottato dal Consiglio di Amministrazione di **Ancitel EeA** per prevenire la commissione delle tipologie di reato viste in precedenza da parte dei Soggetti Apicali e da parte dei soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Scopo del Modello è quello di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione dei reati contemplati nel Decreto 231/01.

Tale finalità è stata realizzata attraverso l’individuazione in **Ancitel EeA** dei processi a rischio, un’attività fondamentale per la costruzione del Modello. In **Ancitel EeA** tale attività è stata effettuata analizzando il contesto aziendale per individuare le attività e i processi nei quali possono verificarsi elementi di rischio che sono pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/01.

I risultati dell’analisi sono riepilogati nel capitolo 9 “I Reati applicabili” e analizzati in dettaglio nelle Parti Speciali costituenti parte integrante del presente documento; in esse sono individuate le direzioni e le funzioni aziendali esposte al rischio reato, le attività a rischio (attività che potrebbero portare alla commissione dei reati), le fattispecie di reato e le relative “procedure” da osservare.

I risultati dell’analisi sono oggetto di periodica verifica ed aggiornamento da parte dell’Organismo di Vigilanza, con il supporto degli Enti aziendali coinvolti.

Con l’individuazione delle attività esposte al rischio e la loro regolamentazione tramite “procedure”, si vuole:

- determinare la piena consapevolezza, in tutti coloro che operano in nome o per conto di **Ancitel EeA**, di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dalla Società;
- consentire alla Società stessa di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi mediante il costante monitoraggio delle attività a rischio.

Punti qualificanti del Modello sono:

- a) l’esercizio di funzioni e di poteri di rappresentanza coerenti con le responsabilità attribuite;
- b) l’applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni in base al quale nessuna funzione può gestire in autonomia un intero processo;
- c) la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è presente il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231/01 e sue integrazioni e

Versione ridotta per la pubblicazione su internet

- modifiche;
- d) l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza ("OdV") di specifici compiti sul funzionamento e osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, nonché di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - e) la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;
 - f) l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure illustrate o citate nel Modello;
 - g) la diffusione a tutti i livelli aziendali di regole comportamentali e delle procedure.

4.2. Il Modello

Il Modello di **Ancitel EeA** è basato sulle Linee Guida Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003, e sui successivi aggiornamenti, pubblicati da Confindustria in data 24.05.2004 e in data 31.03.2008.

Il Modello è l'insieme dei documenti che individuano la struttura aziendale, le responsabilità, le attività, le procedure adottate ed attuate tramite le quali si espletano le attività caratteristiche della società valutate a rischio di reato ai fini del Decreto 231/01.

Il Modello, pertanto, ai sensi dell'art. 6 del Decreto 231/01:

- a) individua le aree a rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto 231/01 e successivi aggiornamenti;
- b) indica le procedure o protocolli che regolamentano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) indica le modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie adottate per prevenire ed impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrive obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) illustra il sistema disciplinare adottato per sanzionare il mancato rispetto delle procedure e disposizioni aziendali.

I soggetti destinatari del Modello sono i Soggetti Apicali, i dipendenti di **Ancitel EeA**, nonché i terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.

Nello specifico, i Soggetti Apicali sono stati individuati nei componenti l'Organo Dirigente (Consiglieri di Amministrazione) e nei dirigenti muniti di deleghe idonee, mentre i soggetti sottoposti all'altrui direzione sono stati individuati nei dipendenti di **Ancitel EeA** e nei soggetti

Versione ridotta per la pubblicazione su internet

terzi (collaboratori, consulenti, agenti, distributori).

I soggetti destinatari del Modello:

- a) non devono porre in essere comportamenti che possano dare origine alla commissione dei reati previsti dal Decreto 231/01;
- b) devono intrattenere i rapporti nei confronti della P.A. esclusivamente sulla base dei poteri, delle deleghe e delle procure conferite come previsto dalle specifiche procedure adottate dalla Società;
- c) devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A.;
- d) devono rispettare i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci o sui terzi;
- e) devono consentire all'OdV l'esercizio del controllo e il rapido accesso a tutte le informazioni aziendali;
- f) devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità che comportano la potenziale violazione del Modello;
- g) non devono effettuare, senza preventiva autorizzazione, alcun tipo di pagamento, che deve essere sempre supportato da documentazione giustificativa;
- h) non devono effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari.

5. ORGANIGRAMMA

Per la descrizione della struttura organizzativa di **Ancitel EeA** si rimanda all'Allegato 1 (organigramma).

5.1. Principi generali di comportamento

Il presente paragrafo prevede l'espresso divieto a carico delle aree aziendali a rischio di:

- porre in essere, collaborare o consentire alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate;
- porre in essere, collaborare o consentire alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo o favorire la commissione di reati.

Ne consegue l'espresso obbligo a carico delle aree aziendali a rischio di conformarsi alle seguenti direttive:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale;
- osservare criteri di massima correttezza e trasparenza nell'instaurazione e mantenimento di qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione, i fornitori e tutti gli ulteriori interlocutori con cui si viene in contatto nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- tenere comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio dei soci, ponendo la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni necessarie per consentire ai soci di pervenire ad una valutazione veritiera sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria della società e sull'evoluzione della sua attività;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;

- assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza, laddove la Società ne sia soggetta, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate;
- rispettare rigorosamente la normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- svolgere la propria attività a condizioni tecniche ed organizzative tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro;
- diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti;
- rispettare le norme che tutelano il diritto d'autore e la proprietà industriale, anche in campo informatico.

Per garantire il rispetto dei principi di comportamento e dei divieti sopra indicati e fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste dalla Società per lo svolgimento di attività nelle aree sensibili:

- la Società non inizierà o proseguirà nessun rapporto con Esponenti aziendali, Collaboratori esterni o Fornitori/Partner che non intendano allinearsi al principio della stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la società opera;
- gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito e devono essere proposti, verificati o approvati secondo le deleghe/procedure aziendali vigenti in proposito;
- deve essere conservato, per ciascuna operazione sensibile, un adeguato supporto documentale, che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa ed alle verifiche su di essa effettuate;
- le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di

sgravi, detrazioni o crediti di imposta oppure finanziamenti oppure erogazioni devono contenere ed essere supportate solo da elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento di tali benefici, deve essere redatto e conservato apposito rendiconto;

- la Società si atterrà al sistema di deleghe e procedure aziendali in vigore al fine di garantire la trasparenza della gestione delle risorse finanziarie e la separazione delle funzioni coinvolte;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi da parte di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure relative a dette attività e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità;
- ogni utente dei sistemi informatici aziendali è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza;
- ogni utente è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici;
- ogni utente non deve utilizzare impropriamente i beni e le risorse aziendali, intendendo per improprio, fatto salvo quanto previsto dalle norme civili e penali, l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della Società;
- ogni utente non può riprodurre i materiali protetti da diritto d'autore ed i programmi informatici. I documenti che ogni collaboratore predispone nel corso dell'attività lavorativa sono di proprietà della Società;
- ogni utente deve svolgere le proprie attività lavorative compatibilmente con la tutela dell'ambiente integrando quindi le normali operazioni di una corretta gestione aziendale con una cosciente gestione ambientale.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Premessa

La Società, al fine di attuare il Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dal D. Lgs. 231/01 (recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*) ha adottato procedure organizzative per disciplinare le attività che possono costituire aree di rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti o di chi svolga anche solo di fatto per conto della Società delle funzioni nell’ambito delle attività oggetto della presente procedura.

La commissione di illeciti penalmente rilevanti ai sensi del citato decreto può arrecare danni rilevanti alla Società ed ai suoi azionisti sia in termini di declaratorie di responsabilità della Società che di assoggettamento della stessa a sanzioni amministrative, pecuniarie o restrittive, e civili.

Tutti i destinatari delle procedure adottate dalla Società sono tenuti, con riferimento all’oggetto delle medesime, a conformarsi in ogni momento alle loro prescrizioni nonché alle norme di legge e di regolamento applicabili ed al Codice Etico vigente.

Le procedure sono state adottate affinché:

- a) i poteri e le responsabilità coinvolte in relazione al loro oggetto siano chiaramente definiti e conosciuti all’interno della Società;
- b) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- c) ogni operazione, transazione, azione nell’ambito della procedura considerata sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- d) si persegua un principio di separazione di funzioni per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione sia responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione;
- e) si documentino i controlli, anche di supervisione svolti nell’ambito della procedura medesima.

Nessun soggetto operante all’interno della Società potrà giustificare la propria condotta adducendo l’ignoranza delle procedure.

Qualsivoglia condotta non conforme non potrà ritenersi attribuibile alla Società o svolta per suo conto o interesse, sarà qualificata quale inadempimento grave del rapporto di lavoro o altro rapporto contrattuale con la Società e sarà assoggettata alle sanzioni disciplinari applicabili ivi incluso, ove ne ricorrano i presupposti, il licenziamento per giusta causa.

Versione ridotta per la pubblicazione su internet

In caso di dubbi sulla condotta da tenere in concreto in relazione ad aspetti che si riferiscano all'oggetto delle procedure, i destinatari delle medesime sono tenuti a rivolgersi al superiore gerarchico o al General Manager per ricevere le opportune indicazioni.

Con specifico riferimento al sistema sanzionatorio applicabile alla violazione delle previsioni del Codice di condotta e delle procedure adottate dalla Società, ogni informazione in merito potrà essere richiesta al o al General Manager.

I destinatari delle procedure organizzative adottate dalle Società sono tenuti a segnalare ogni condotta all'interno dell'azienda che non sia conforme a dette procedure o al Codice Etico o a norme di legge o regolamento vigenti al General Manager, che provvederà a trattare in via riservata detta segnalazione senza alcuna conseguenza all'interno della Società per chi effettuerà detta segnalazione.

Riferimenti:

- Codice Etico vigente
- Procedure organizzative interne vigenti
- artt. 2104-2106 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro, Obbligo di fedeltà, Sanzioni disciplinari)
- art. 2119 c.c. (Recesso per giusta causa)
- CCNL Lavoratori dipendenti da Aziende esercenti attività del settore "COMMERCIO"
- CCNL Dirigenti in vigore
- art. 7 L. n. 300/1970 (Sanzioni disciplinari)

6.2. Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettera e) del D. Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231/01.

Versione ridotta per la pubblicazione su internet

6.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello, delle procedure e del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.4. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.5. Misure nei confronti di Dipendenti

6.5.1. Dirigenti

La violazione del presente Modello da parte dei Dirigenti costituisce illecito sanzionabile.

Inoltre, in attuazione dei principi espressi nel Modello, è illecito sanzionabile al dirigente la mancata vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso da parte dei dipendenti.

Tutti i comportamenti dei dirigenti sopra descritti costituiscono illeciti tali da giustificare il recesso datoriale dal vincolo contrattuale.

La Società provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'adozione degli opportuni provvedimenti in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL per i dirigenti di aziende industriali applicato.

6.5.2. Quadri, impiegati ed operai

La violazione del presente Modello da parte di Quadri, Impiegati ed Operai costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, il CCNL di settore prevede, a seconda della gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;

- c) multa;
- d) sospensione;
- e) licenziamento.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi i giorni previsti dal CCNL di settore da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i tempi previsti dal citato contratto tali giustificazioni si riterranno accolte.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, ai sensi e con le modalità previste dalle norme contrattuali.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi i termini previsti dal CCNL applicabile.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

L'estratto del CCNL relativo al sistema sanzionatorio sopra indicato è affisso sulle bacheche aziendali.

6.5.3. Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- a) incorre nel provvedimento di "richiamo verbale" il lavoratore che violi procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;

- b) incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o nell’adozione, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- c) incorre nel provvedimento di “multa” il lavoratore che violi procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adottate, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- d) incorre nel provvedimento di “sospensione” il lavoratore che adotti, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- e) incorre nel provvedimento di “licenziamento” il lavoratore che adotti, nell’espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto 231/01.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l’illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell’OdV e del general Manager, rimanendo quest’ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell’OdV e sentito il superiore gerarchico dell’autore della condotta censurata.

6.6. Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per la Società è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/01.

7. CODICE ETICO (rinvio)

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi devono essere inseriti in un Codice Etico.

In termini generali il Codice Etico è un documento ufficiale dell'ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, ecc.). Il codice mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Il Codice Etico è un documento voluto ed approvato dal massimo vertice dell'ente per diffondere la conoscenza delle regole di comportamento e dei principi etici che ispirano tutte le attività aziendali.

Il testo del Codice Etico è integralmente riportato in allegato (Allegato 2).

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. Premessa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 prevede che l'azienda possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito l'OdV).

L'affidamento di detti compiti all'OdV ed, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" (espressamente contemplati dall'art. 6), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (di cui all'art. 7).

L'art. 7 comma 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

Le Linee Guida di Confindustria, anche nelle versioni aggiornate, suggeriscono che la funzione di vigilanza debba risiedere in un organo interno alla società diverso dal Consiglio di Amministrazione o dall'insieme degli amministratori senza deleghe e che sia caratterizzato dai seguenti requisiti: autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Un discorso a parte deve essere fatto per il Collegio Sindacale; nella versione del 2014 delle Linee Guida di Confindustria si prevede la possibilità di assegnare al Collegio Sindacale la funzione di Organismo di vigilanza, purché oltre ai requisiti sopra indicati, abbia competenze specifiche in ambito giuridico e, segnatamente, penale e societario.

8.2. Composizione dell'organismo di vigilanza

La disciplina in esame non fornisce indicazioni circa la composizione dell'OdV. Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva.

Il CdA della Società stabilisce la composizione dell'OdV. Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente al CDA.

L'OdV rimane in carica fino a revoca dell'incarico da parte del CdA che, nella stessa sede, provvederà a nominare il nuovo.

Versione ridotta per la pubblicazione su internet

Il CdA, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, anche su proposta dell'OdV, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

8.3. Compiti e poteri dell'organismo di vigilanza

All'OdV è affidato, sul piano generale, il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- valutare la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231/01;
- proporre eventuali aggiornamenti del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali oppure apportare direttamente gli aggiornamenti non di competenza del Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'effettività del Modello, ossia di verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello generale, astrattamente definito.

Da un punto di vista operativo è affidato all'OdV il compito di:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/01;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal modello organizzativo e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre ricognizioni interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente modello;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle parti speciali del modello;
- verificare che gli elementi previsti nelle parti speciali del modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D. Lgs. 231/01, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- formulare delle proposte al CdA per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del

modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- definire gli aspetti attinenti alla continuità della propria azione (p.e. la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, ecc.), disciplinare il proprio funzionamento interno e formulare un regolamento delle proprie attività.

Il D. Lgs. 52/2007, che ha introdotto i reati in materia di riciclaggio e ricettazione tra i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, dispone che l'OdV abbia il compito di:

- comunicare senza ritardo alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui viene a conoscenza nell'esercizio dei suoi compiti, che possano costituire una violazione delle disposizioni in materia di identificazione del cliente e disposizioni procedurali per prevenire il riciclaggio;
- segnalare senza ritardo al titolare dell'attività o al legale rappresentante o a un suo delegato, le operazioni sospette;
- comunicare entro 30 giorni al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni relative alla limitazione all'uso di contante e dei titoli al portatore e al divieto di conti e libretti di risparmio anonimi o con intestazione fittizia, di cui hanno notizia;
- comunicare entro 30 giorni alla UIF le infrazioni relative agli obblighi di registrazione (art. 36 D. Lgs. 52/2007) di cui hanno notizia.

Inoltre:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando l'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento propria del CdA;
- l'OdV ha libero accesso a tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- l'OdV può avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte

Versione ridotta per la pubblicazione su internet

le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

8.4. Flussi Informativi

Comunicazioni nei confronti degli organi societari

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

In proposito, l'OdV predispone per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale:

- con **cadenza semestrale**, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, ecc.);
- **immediatamente**, una segnalazione relativa al manifestarsi di situazioni gravi e straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti che attengano al perimetro di attuazione del Modello e in caso di carenze del modello adottato.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni societarie competenti per i diversi profili specifici secondo quanto dettagliato nelle singole Parti Speciali.

Tutte le attività compiute dall'OdV (per esempio, incontri con il CdA, con il Collegio sindacale, riunioni periodiche dell'OdV) devono essere verbalizzate. Le copie dei verbali devono essere custodite dallo stesso Organismo.

8.5. Flussi informativi verso l'OdV

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del modello nelle aree di attività a rischio o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta.

Devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmessi all'OdV:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati e che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici

Versione ridotta per la pubblicazione su internet

rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello sia nazionale sia europeo, ovvero a trattativa privata;
- le notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.

8.6. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.