

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01

**approvato dal Consiglio di Amministrazione di ADP EMPLOYER SERVICES ITALIA
S.P.A. nella seduta del 30 novembre 2012**



INDICE

1. DEFINIZIONI	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE	5
2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE	5
2.2. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	11
2.3. AZIONI ESIMENTI DA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	12
3. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	13
4. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETA'	14
4.1. MOTIVAZIONI DELLA SOCIETA' NELL' ADOZIONE DEL MODELLO	14
4.2. LA FUNZIONE E LA FINALITA' DEL MODELLO	14
4.4. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	15
4.5. PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO	18
4.6. L' ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE	20
4.7. DESTINATARI DEL MODELLO	21
5. ATTIVITA' SENSIBILI	21
5.1. CONSIDERAZIONI GENERALI	21
5.2. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' SENSIBILI	21
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
6.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
6.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
6.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	25
6.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
6.4.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	26
6.4.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	26
7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	26
7.1. COMUNICAZIONE AGLI ORGANI SOCIALI	27
7.2. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI	27
7.3. COMUNICAZIONE A TERZI, CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER	28
8. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	28
8.1. PRINCIPI GENERALI	28
8.2. PRINCIPIO DI TASSATIVITA'	29
8.3. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	29
8.3.1 Impiegati e Quadri	29
8.4. SANZIONI PER I SOGGETTI APICALI	31
8.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER	32

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili:** attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al Decreto Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.
 - **Società:** ADP Employer Services Italia S.p.A.
 - **c.c.:** Codice Civile.
 - **c.p.:** Codice penale.
 - **Codice Etico:** documento approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l'insieme dei valori e dei principi generali che i dipendenti e i collaboratori della Società riconoscono, accettano e condividono.
 - **Consulenti:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
 - **Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo "*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*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.
 - **Destinatari del Modello:** indica tutti coloro che sono tenuti al rispetto delle norme e delle prescrizioni contenute nel presente Modello, parte generale e speciali, in base ad un rapporto di lavoro subordinato, di fornitura, di partnership, di consulenza, di collaborazione e più in generale di un qualsivoglia rapporto contrattuale con la Società.
 - **Dipendenti:** tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, della Società.
 - **Ente:** persona giuridica, società e associazione, anche priva di personalità giuridica, destinataria della disciplina prevista dal Decreto.
 - **Linee Guida:** linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria e successive modifiche e integrazioni.
 - **Modello:** complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, idoneo a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi, così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto.
 - **Organi Sociali:** Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale della Società.
 - **Organismo di Vigilanza (Odv):** Organo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.
 - **P.A.:** Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
 - **Partner e collaboratori:** controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società intrattiene una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
 - **Processi Sensibili:** l'area di attività o di funzioni nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati. Si tratta di processi nelle cui fasi, sotto-fasi o attività si potrebbero, in linea di principio, configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi strumentali alla concreta realizzazione delle fattispecie di reato.
 - **Reati:** le fattispecie di reati a cui si applica la disciplina prevista dal Decreto e successive modifiche e integrazioni.
 - **Sistema Disciplinare:** l'insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano il Modello.
 - **Soggetti Apicali o in Posizione Apicale:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società ai sensi dell'art. 5, lett. a) del Decreto.
-

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il Decreto, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha portata complessa ed innovativa, in quanto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso un reato, aggiunge quella dell'Ente nell'interesse del quale o a vantaggio del quale il reato stesso è stato perpetrato.

Si rammenta che, in base al principio di legalità, la responsabilità dell'Ente sorge nei limiti previsti dalla legge. In altre parole, l'Ente “*non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato, se la sua responsabilità in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*” (art. 2 del Decreto).

I Presupposti della responsabilità dell'Ente - L'interesse o il vantaggio dell'Ente

L'interesse o il vantaggio dell'Ente vengono considerati alla base della responsabilità di quest'ultimo anche nel caso in cui coesistano interessi o vantaggi dell'autore del reato o di terzi, con il solo limite dell'ipotesi in cui l'interesse alla commissione del reato sia esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Non essendo stato riconosciuto alcun effetto esimente al “vantaggio” esclusivo dell'autore del reato o di terzi, ma solo – come detto – all'interesse esclusivo di questi soggetti, si deve ritenere la responsabilità dell'Ente anche qualora questi non consegua alcun vantaggio ovvero quando vi sia un vantaggio esclusivo dell'autore del reato o di terzi, purché l'Ente abbia un interesse, eventualmente concorrente con quello di terzi, alla commissione del reato perpetrato da soggetti in posizione apicale nella sua organizzazione.

Al di là delle suddette precisazioni, la responsabilità prevista dal Decreto sorge dunque non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio per l'Ente stesso, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito abbia trovato ragione nell'interesse dell'Ente.

Sul significato dei termini “interesse” e “vantaggio”, la relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza marcatamente soggettiva, suscettibile di una valutazione *ex ante* – c.d. finalizzazione all'utilità – nonché al secondo una valenza marcatamente oggettiva - riferita quindi ai risultati effettivi della condotta del soggetto agente che, pur non avendo avuto direttamente di mira un interesse dell'Ente, ha realizzato, comunque, con la sua condotta un vantaggio in suo favore – suscettibile di una verifica *ex post*.

I caratteri essenziali dell'interesse sono stati individuati nella:

- a) **oggettività**, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore;
- b) **concretezza**, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente;
- c) **attualità**, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato riconosciuto il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando

altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come mero pericolo.

Sotto il profilo dei contenuti, il vantaggio riconducibile all'Ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: (i) diretto, ovvero riconducibile in via esclusiva e diretta all'Ente; (ii) indiretto, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di conseguenze positive per l'Ente.

L'interesse e/o il vantaggio nei reati colposi

La normativa di cui al Decreto è di regola basata su reati-presupposto di natura dolosa.

L'introduzione dei reati colposi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro – operata dalla legge 3 agosto 2007, n. 123 (“nuovo” art. 25 septies poi abrogato e sostituito dall'art. 300 d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81) – ha tuttavia riproposto la questione inerente la matrice soggettiva dei criteri di imputazione. Da questo punto di vista, se da un lato si afferma che nei reati colposi gli elementi “interesse” e “vantaggio” devono essere riferiti non già agli eventi illeciti non voluti, bensì alla condotta che la persona fisica abbia tenuto nello svolgimento della sua attività, dall'altro lato si sostiene che il reato colposo, da un punto di vista strutturale, mal si concilia con il concetto di interesse. Ne deriva dunque che in tale contesto risulterà tutt'al più ipotizzare come l'omissione di comportamenti doverosi imposti da norme di natura cautelare – intese a prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro – potrebbe tradursi in un contenimento dei costi aziendali, suscettibile di essere qualificato ex post alla stregua di un “vantaggio” (si pensi, per esempio, alla non fornitura di mezzi di protezione o alla mancata revisione di qualsiasi tipo di attrezzatura dettata da esigenze di risparmio).

La responsabilità dell'Ente in base all'autore del reato

Quando l'autore del reato è un Soggetto Apicale, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente, il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

Quando, invece, l'autore dell'illecito è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza (tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'Ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali) si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art.5, comma 1, lett. b), del Decreto).

I reati presupposto

La responsabilità dell'Ente non è riferibile a qualsiasi reato, ma è circoscritta alle fattispecie criminose indicate espressamente dai seguenti articoli del Decreto:

- **Reati commessi in danno alla P.A.** (artt. 24 e 25):
 - Malversazione a danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316 bis c.p.)
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato, altro ente pubblico o dall'Unione Europea (art. 316 ter c.p.)
 - Truffa in danno dello Stato, di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (Art. 640, comma 2, n. 1, c.p.)
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)
 - Corruzione per un atto d'ufficio (artt. 318 e 321 c.p.)

- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - Concussione – (art. 317 c.p.)
 - Peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli Organi delle Comunità Europee o di Stati esteri (art. 322 bis cod. pen.)
- **Reati in materia societaria** (art. 25 ter):
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
 - False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
 - Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
 - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 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 previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile¹
 - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità di pubblica vigilanza (art. 2638 c.c.)
- **Reati in tema di falsità di monete, carte di pubblico credito e valori in bollo** (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 segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25 quater): trattasi dei reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti sia dal codice penale e dalle leggi speciali, sia quelli comunque posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo internazionale fatta a New York il 9 dicembre 1999. Nello specifico:
 - Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270bis c.p.)
 - Assistenza agli associati (art. 270ter)
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270quater c.p.)

¹ Fattispecie inserita dall'art. 31, Legge 28 dicembre 2005, n. 262 (Legge di riforma del Risparmio)

- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270quinquies c.p.)
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270sexies c.p.)
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280bis c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289bis c.p.)
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater 1)².
- **Reati 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.)³
 - 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.)
- **Reati di abuso di mercato** (art. 25 sexies):
 - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 e 187 bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 “*Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n. 52*” (“TUF”))
 - Manipolazione del mercato (artt. 185 e 187 ter del TUF)
- **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime connessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della sicurezza sul lavoro** (art. 25 septies): si fa riferimento ai reati previsti dagli articoli 589 e 590 c.p. (omicidio colposo e lesioni personali colpose) che siano stati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro.
- **Reati transnazionali:** in riferimento alla **Legge n. 146 del 16.3.2006** “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*” si considera **reato transnazionale** il “reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un **gruppo criminale organizzato**, nonché:
 - a) sia commesso in più di uno Stato;
 - b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
 - c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
 - d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
 Le tipologie di reato attualmente ricomprese riguardano:
 - **reati associativi** (associazione per delinquere (art. 416 c.p.); associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi

² Articolo inserito dall’art. 8 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7, “*Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*” (GU n. 14 del 18 gennaio 2006).

³ Come modificato dall’art. 10 della Legge 6 febbraio 2006, n. 38 “*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet*”.

- lavorati esteri (art. 291-quater, DPR 23 gennaio 1973, n. 43); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309));
- **riciclaggio** (riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.));
 - **favoreggiamento dell'immigrazione clandestina** (previste dall'art. 12 del testo unico in materia di disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e successive modifiche);
 - **intralcio alla giustizia** (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)).
- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro proveniente da attività illecite:** i decreti legislativi 21.11.2007 n. 231 e 22.6.2007 n. 109 hanno introdotto nel Decreto all'art. 25octies i reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648bis c.p.) e impiego di denaro proveniente da attività illecite (art. 648ter c.p.) come reati che possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente anche qualora non siano strumentali a finalità di terrorismo o di eversione e non presentino le caratteristiche di transnazionalità.
 - **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del D. lgs 231/2001):** la legge n. 94 del 15 luglio 2009 ha introdotto i seguenti reati:
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
 - Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma) c.p.);
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
 - 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), numero 5), c.p.p.).
 - **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25bis 1 D. lgs 231/2001):** La legge 99 del 23 luglio 2009 ha introdotto i seguenti reati:
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 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.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).
 - **Delitti in violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D. Lgs 231/2001):** La legge 99 del 23 luglio 2009 ha introdotto i seguenti reati:

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);
 - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
 - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 novies d.lgs 231/2001):** La legge n. 116 del 3 agosto 2009 ha introdotto nel Decreto il reato di cui all'art. 377bis c.p.
 - **Reati Informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis d.lgs 231/2001):** il Decreto legislativo 48 del 4 aprile 2008 di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Budapest del Consiglio di Europa sulla criminalità informatica ha introdotto nel Decreto i seguenti reati:
 - falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491bis c.p.)
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615ter c.p.)
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615quater c.p.)
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615quinquies c.p.)
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quater c.p.)
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quinquies c.p.)
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635bis c.p.)

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi 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^{quinqüies} c.p.)
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640^{quinqüies} s.p.).
- **Reati ambientali (art. 25-undecies d.lgs. 231/2001)⁴.**

Altre fattispecie di reato potranno essere in futuro inserite dal legislatore nel Decreto.

Si precisa inoltre che la responsabilità amministrativa dell'Ente può configurarsi anche in caso di tentativo di commissione dei reati previsti dal Decreto, ovvero qualora i Soggetti Apicali o le persone soggette all'altrui direzione o vigilanza compiano atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un reato, ma questo non si perfeziona in quanto l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

La responsabilità è esclusa quando l'Ente volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.2. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Il Legislatore ha previsto un sistema sanzionatorio che si caratterizza per l'applicazione all'Ente di una sanzione, di norma, pecuniaria.

Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta da quest'ultimo per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso:

- a) l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- c) l'Ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- d) l'Ente abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Unitamente alle sanzioni pecuniarie, possono essere applicate, nei casi più gravi⁵ ed in particolare nelle fattispecie dei reati contro la P.A., nei delitti di criminalità organizzata e nei reati ambientali, le sanzioni interdittive, quali:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività⁶;

⁴ Articolo così introdotto dall'art. 2 del Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 recante "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni", pubblicata nella GU n. 177 del 1.08.2011 e in vigore dal 16 agosto 2011.

⁵ Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

⁶ L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- il divieto di contrarre con la P.A.;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, l'eventuale revoca di quelli già concessi,
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il legislatore ha, inoltre, previsto che tali misure interdittive – in presenza di gravi indizi di responsabilità dell'Ente e qualora vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole – possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini.

Al verificarsi di specifiche condizioni⁷, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente, ha la facoltà di nominare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

2.3. AZIONI ESIMENTI DA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono l'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio sia dai Soggetti Apicali sia dalle persone soggette alla loro direzione o vigilanza.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero ove l'Ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "*modelli di organizzazione, di gestione e di controllo*" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "*organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*" (ovvero un Organismo di Vigilanza);
- le persone che hanno commesso il reato o l'illecito amministrativo hanno agito "*eludendo fraudolentemente*" i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata "*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i dipendenti e le altre persone soggette alla direzione o vigilanza dei Soggetti Apicali, l'art. 7 prevede la responsabilità dell'Ente, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei Soggetti Apicali. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli (ovvero procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

⁷ a) la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

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

Lo stesso Decreto prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

3. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

La predisposizione del presente Modello si è ispirata alla Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate al 31 marzo 2008 ed alle successive integrazioni.

I punti fondamentali che le Linee Guida di Confindustria individuano nella costruzione dei Modelli possono essere sintetizzati come di seguito:

- individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:

- codice etico;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da disciplinare lo svolgimento delle attività, prevedendo le opportune misure di controllo; in questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono attività cruciali di un Processo Sensibile;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistemi di controllo e gestione capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni rilevanti ai fini del Decreto;
- comunicazione al personale e sua formazione.

I suindicati componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione,
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei gruppi societari, è ammessa l'adozione di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal Decreto a condizione che:

- in ogni controllata sia istituito un Organismo di Vigilanza (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni);

- sia prevista la possibilità, per l'Organismo di Vigilanza istituito presso la controllata, di avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo Organismo della capogruppo;
- siano concordati meccanismi di raccordo e di coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza della *holding* e quello della controllata.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida, non inficia la validità dello stesso. 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.

4. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETA'

4.1. MOTIVAZIONI DELLA SOCIETÀ NELL'ADOZIONE DEL MODELLO

La Società, al fine di assicurare al meglio condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dei propri affari e delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno e soprattutto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed attuazione del Modello previsto dal Decreto, tenendo conto dei suggerimenti contenuti nelle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, Partner, ecc.) affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

4.2. LA FUNZIONE E LA FINALITÀ DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma di migliorare anche la propria *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati, mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza da parte del potenziale autore del reato di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, anche gravi (fortemente condannato e contrario ai principi etico - sociali della Società), dall'altro consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante delle Attività Sensibili, di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei dipendenti, organi sociali, consulenti, collaboratori e Partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ed alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la Società.

4.3. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dalla Società allo scopo di esprimere i principi di “deontologia aziendale” che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti, degli organi sociali, dei collaboratori, dei consulenti e dei Partner;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

4.4. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto e tenuto conto dei suggerimenti contenuti nelle Linee Guida di Confindustria.

Si descrivono sinteticamente nel seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro svolto.

1) “As-is analysis” (Risk Mapping/Rsk Analysis).

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (documentazione societaria, verbali di conferimento procure/deleghe, principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale mirate all'approfondimento delle Attività Sensibili e del relativo sistema di controllo interno.

Obiettivo di questa fase è stato, pertanto, l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i reati di cui al Decreto.

L'analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, sulle attività sociali capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al Decreto, nonché su quelle interessate dalla commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime. L'analisi e le interviste si sono infine focalizzate anche sulle attività potenzialmente interessate da altre categorie di reato richiamate dal Decreto (Delitti informatici e trattamento illecito dei dati; reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; reati relativi a falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; delitti in materia di violazione del diritto d'autore; delitti contro l'industria e il commercio). Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità.

A tale fase ha fatto seguito l'analisi dei cd. rischi potenziali di commissione dei reati nell'ambito dei Processi Sensibili. Tale analisi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (individuata secondo il processo di cui al paragrafo precedente). L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, è sfociata in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate nel contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società.

A questo proposito si è tenuto conto sia della storia della Società, cioè delle sue vicende passate (di scarso rilievo considerata la sua recente costituzione), sia della storia e delle vicende passate del gruppo ADP in Italia, che delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

In particolare, l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dall'art. 28 d.lgs. n. 81 del 2008.

2) Effettuazione della “gap analysis”.

Sulla base dei controlli e delle procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili individuati, nonché delle previsioni e finalità del Decreto, si sono infine individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (suddivise in azioni di miglioramento di carattere generale; azioni di miglioramento con riguardo alle aree “a rischio reato” e azioni di miglioramento con riguardo alle aree “strumentali”), finalizzate a contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati ed a soddisfare i requisiti organizzativi essenziali per una corretta implementazione del Modello.

Da un punto di vista concettuale, la riduzione del rischio comporta il dovere di intervenire su due fattori determinanti: 1) la probabilità di accadimento dell'evento; 2) l'impatto dell'evento stesso.

Per operare efficacemente, il sistema di controllo interno che dovrà essere delineato non potrà però ridursi a un'attività saltuaria, ma dovrà tradursi in un processo continuo da reiterare con particolare attenzione ai momenti di cambiamento aziendale.

Va peraltro osservato che la premessa per la costruzione di un sistema di controllo preventivo adeguato passa attraverso la definizione del “rischio accettabile”.

Se nell'ambito della progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere, nel contesto del Decreto, la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva.

È, pertanto, importante che, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto, sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati.

D'altronde, in assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le ovvie conseguenze in termini di operatività aziendale.

La nozione di “accettabilità” di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, in base alla relativa normativa vigente, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, comma 1, lett. c), “*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*”).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, necessaria ai fini dell’applicazione dell’esimente di cui al Decreto, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell’evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme di prevenzione) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell’apposito Organismo di Vigilanza. Ciò in quanto l’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 c.p.

Secondo le Linee Guida, la realizzazione di un sistema di gestione del rischio deve partire dal presupposto che i reati possano comunque essere commessi anche una volta attuato il modello. Laddove si tratti di reati dolosi, il modello e le relative misure devono cioè essere tali che l’agente non solo dovrà “volere” l’evento reato (es. corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando “fraudolentemente” (es. attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni e le procedure dell’Ente. L’insieme di misure che l’agente, se vuol delinquere, sarà costretto a “forzare”, dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell’Ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse. Nell’ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall’agente solo come condotta e non anche come evento.

3) Predisposizione del Modello.

Il presente Modello è costituito da:

- ✓ una “**Parte Generale**” che riporta la normativa regolata dal Decreto e i relativi ambiti di applicazione ed evidenzia la metodologia utilizzata dalla Società nella predisposizione del proprio Modello; contiene inoltre le regole relative alla struttura e al funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- ✓ singole “**Parti Speciali**” dedicate alle diverse categorie di reato contemplate nel Decreto e oggetto di analisi del presente Modello.
 - La prima Parte Speciale è denominata “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione” e trova applicazione per le tipologie di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto.
 - La seconda Parte Speciale è denominata “Reati Societari” e si applica per le tipologie di reati previste ai sensi dell’art. 25ter del Decreto.
 - La terza Parte Speciale è denominata “Reati in violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro” e si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25septies del Decreto.
 - La quarta Parte Speciale è denominata “Reati Informatici e trattamento illecito dei dati” e si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 24bis del Decreto.
 - La quinta Parte Speciale è denominata “Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, Reati contro l’industria ed il commercio e Reati in materia di violazione del diritto d’autore” e trova applicazione per le fattispecie di reato previste dagli artt. 25bis, 25bis 1 e 25novies del Decreto.
 - La sesta Parte Speciale è denominata “Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro proveniente da attività illecite” e si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25octies del Decreto.

Per quanto concerne:

- ✓ i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25quater);
- ✓ i reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25quater 1);
- ✓ i reati contro la personalità individuale (art. 25quinquies);
- ✓ i reati di abuso di mercato (art. 25sexies);

si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Al riguardo, si ritiene pertanto esaustivo, per tali fattispecie di reato, il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di solidarietà, moralità, rispetto delle leggi e correttezza.

4.5. PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure (alcune in fase di formalizzazione) e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle Attività Sensibili.

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 4.2 e relativa al Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance* e dal sistema di procedure già in essere in Società e nel Gruppo ADP.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, la Società medesima ha individuato i seguenti:

- **i principi di cui allo Statuto sociale;**
- **il Codice Etico;**
- **le *policies* e le procedure aziendali** disponibili sia in formato cartaceo sia in formato elettronico sulla Intranet aziendale;
- **il sistema delle deleghe e delle procure** che sarà soggetto a revisione al fine di verificare e, ove necessario, uniformare lo stesso alle seguenti prescrizioni:
 - le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma societario e essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
 - ciascuna delega deve definire e descrivere in maniera chiara, specifica e, soprattutto, non equivoca, i poteri gestionali del delegato e il soggetto cui il delegato deve riportare gerarchicamente;
 - i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
 - il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
 - le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza e, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
 - solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri (conferiti tramite procura) possono assumere, in nome e per conto della Società, obbligazioni verso terzi;
 - tutti coloro che intrattengono rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega o procura in tal senso;
- **la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa del Gruppo, nonché il sistema di controllo di gestione;**

- **il Manuale della Qualità con le procedure e le istruzioni operative** conseguenti, disponibile sia in formato cartaceo sia in formato elettronico sulla Intranet aziendale;
- **il Regolamento aziendale per l'utilizzo delle postazioni d'informatica individuale** pubblicato sulla intranet aziendale e qui considerato con particolare riguardo alla struttura del sistema informatico, alla gestione degli accessi alle informazioni aziendali e alla gestione dei dati dei dipendenti;
- **l'adozione delle misure previste dal Decreto Legislativo 81/2008** e successive modifiche e integrazioni: l'individuazione dei rischi, la nomina del Responsabile della sicurezza aziendale (in particolare sarà opportuno documentare i compiti del RSPP e degli eventuali ASPP, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente), la formazione e addestramento del personale (finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto alle norme citate e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello), le visite mediche previste;
- **il sistema disciplinare.**

I principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili della Società;
- i requisiti indicati dal Decreto ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione ed implementazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse (umane e finanziarie) adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
 - la definizione di uno specifico sistema disciplinare e relative misure sanzionatorie;
- nella predisposizione/integrazione del sistema di controllo interno:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

Nel rispetto dei suindicati principi, il processo decisionale afferente le aree di Attività Sensibili della Società dovrà uniformarsi ai seguenti criteri:

- ogni decisione riguardante le operazioni nell'ambito delle aree di Attività Sensibili, come individuate nel presente Modello, dovrà risultare da un documento scritto;
- non potrà comunque mai esservi identità soggettiva tra colui che decide in merito allo svolgimento di un processo all'interno di un'area di Attività Sensibile e colui che effettivamente lo pone in essere portandolo a compimento;
- non potrà mai esservi identità soggettiva tra coloro che decidono e pongono in essere un processo all'interno di un'area di Attività Sensibile e coloro che risultano investiti del potere di destinarvi le necessarie risorse economiche e finanziarie.

Con specifico riferimento a quanto prescritto dall'art. 6 comma 2 lett. c) del Decreto, ovvero l'obbligo, in capo alla Società, di redigere specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie

idonee a impedire la commissione dei reati, la Società medesima ha adottato, nell'ambito delle proprie procedure, ed intende rispettare, i seguenti principi fondamentali:

- tutte le operazioni connesse alla gestione finanziaria devono essere eseguite mediante l'utilizzo dei conti correnti bancari della Società;
- periodicamente devono essere eseguite operazioni di verifica dei saldi e delle operazioni di cassa;
- la funzione responsabile della gestione di tesoreria deve definire e mantenere aggiornata, in coerenza con la politica creditizia della Società e sulla base di adeguate separazioni dei compiti e della regolarità contabile, una specifica procedura formalizzata per le operazioni di apertura, utilizzo, controllo e chiusura dei conti correnti;
- il vertice aziendale deve definire chiaramente i fabbisogni finanziari a medio e lungo termine, le forme e le fonti di copertura dandone evidenza in reports specifici;
- (gestione anticipi – rimborsi spese) devono essere stabilite le condizioni e le regole per concedere l'anticipazione finanziaria ai dipendenti, la rendicontazione e la verifica delle spese da loro effettuate nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- (recupero crediti in sofferenza) la Società definisce le norme da seguire per il recupero dei crediti incagliati-inesigibili. Devono inoltre essere formalizzate le procedure da seguire per il fondo di svalutazione dei crediti;
- (carte di credito in uso ai dipendenti) devono essere definite per iscritto le modalità di utilizzo delle carte di credito nominali concesse ai dipendenti;
- (cessione cespiti) devono essere definite le regole da seguire nel caso di vendita, permuta, cessione dei cespiti di proprietà della Società.

Riguardo ai pagamenti di fatture e agli impegni di spesa, la Società impone che:

- tutte le fatture ricevute devono avere allegate, ovvero anche mediante il riferimento all'interno del sistema informatico, l'ordine di acquisto emesso dal competente ufficio autorizzato all'emissione; tale ordine deve essere controfirmato dal responsabile dotato dei relativi poteri;
- ciascuna fattura deve essere controllata in tutti i suoi aspetti (corrispondenza, calcoli, fiscalità, ricevimento merci o servizi);
- ciascuna fattura deve essere registrata in autonomia dalla contabilità e non deve eseguirsi il relativo pagamento senza la specifica autorizzazione del responsabile dell'ufficio amministrazione e finanza (meglio conosciuto come "*Finance*"), nonché della funzione ordinante.

Con particolare riferimento ai reati colposi di cui all'art. 25septies, il requisito relativo alle "modalità di gestione delle risorse finanziarie" va interpretato nel senso della necessaria attribuzione di risorse finanziarie coerenti con la distribuzione delle responsabilità in materia antinfortunistica.

A tal fine la Società predisporrà specifiche modalità operative per la gestione degli impegni di spesa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche per stabilire come affrontare esigenze impreviste che superino i budget assegnati.

4.6. L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 novembre 2012 e con la medesima delibera ha istituito e nominato il proprio Organismo di Vigilanza.

Nella predetta delibera, il Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Analogamente il Collegio Sindacale della Società, presa visione del presente Modello, nel corso del Consiglio di Amministrazione del 30 novembre 2012 si è espressamente impegnato al rispetto del medesimo.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma I, lettera a) del Decreto), le successive modifiche e integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, salva la facoltà di quest’ultimo di delegare l’Amministratore Delegato, in caso di modifiche non sostanziali. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione ratificherà annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dall’Amministratore Delegato. In pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, l’efficacia provvisoria delle modifiche apportate dall’Amministratore Delegato non è sospesa.

4.7. DESTINATARI DEL MODELLO

Destinatari del Modello sono tutti coloro che operano per e con la Società indipendentemente dal rapporto intrattenuto con la stessa. In particolare sono considerati destinatari:

- i componenti degli organi sociali
- i soggetti coinvolti nell’Organismo di Vigilanza
- i dipendenti
- i consulenti
- i collaboratori
- i Partner commerciali

5. ATTIVITA’ SENSIBILI

5.1. CONSIDERAZIONI GENERALI

La Società ha per oggetto, in particolare:

- a) la prestazione di servizi generali nei settori organizzativo (gestione amministrativo contabile, gestione del personale, affari legali), commerciale, il coordinamento di società controllate e collegate, sia in Italia che all’estero, nonché l’attività di studio, ricerca, sviluppo, gestione e valorizzazione di marchi e di altri diritti di proprietà industriale e intellettuale, produzione e commercializzazione relativa a prodotti e servizi nell’area dell’amministrazione del personale, ivi inclusa l’attività di elaborazione dati per conto di terzi, la realizzazione, la vendita e la concessione di licenze d’uso di *software*, la produzione e il trattamento di basi di dati e relative attività accessorie;
- b) la prestazione di servizi in favore di società controllate e collegate, sia in Italia che all’estero, consistenti nella gestione dei sistemi informativi, dei servizi logistici, nell’acquisizione per loro conto di materie prime, prodotti e servizi;
- c) la prestazione alle società appartenenti al gruppo ADP di servizi consistenti nella concessione alle stesse di finanziamenti sotto qualsiasi forma.

Il Gruppo ADP in Italia è costituito, oltre che dalla capogruppo ADP Employer Services Italia S.p.A dalle seguenti società controllate:

- **ADP Software Solutions S.r.l.**, società di diritto italiano, controllata al 100%;
- **ADP Outsourcing Italia S.r.l.**, società di diritto italiano, controllata al 100%.

5.2. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA’ SENSIBILI

Dall’analisi dei rischi condotta dalla Società ai fini del Decreto è emerso che le Attività Sensibili riguardano principalmente:

- le relazioni con la P.A.;
- i reati societari;
- i reati in violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- i reati informatici;
- i reati contro l'industria e il commercio (art. 25bis 1 D. Lgs 231/2001);
- i reati in violazione del diritto d'autore (art. 25novies D. Lgs 231/2001);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro proveniente da attività illecite;
- il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25novies D. Lgs 231/2001)

Gli altri reati contemplati dal Decreto appaiono, come già indicato, solo astrattamente e non concretamente configurabili.

Di seguito sono elencate le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate, nella realtà della Società, maggiormente esposte alla commissione dei reati di cui al Decreto:

- **Reati contro la P.A.**
 - ✓ Gestione dei rapporti con enti pubblici per partecipazione a gare e appalti o negoziazione / stipulazione di contratti con la P.A.
 - ✓ Selezione e gestione del personale
 - ✓ Gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.) e rapporti con l'amministrazione finanziaria
 - ✓ Trasmissione dati agli enti previdenziali e assistenziali
 - ✓ Gestione degli affari legali e di attività giudiziali e stragiudiziali (anche con riferimento al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)
 - ✓ Acquisizione / gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti concessi dalla P.A.
 - ✓ Acquisto di beni e servizi, assegnazione e gestione di incarichi consulenziali
 - ✓ Gestione note spese/spese di trasferta
- **Reati societari**
 - ✓ Formazione del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato, della relazione sulla gestione e di altre comunicazioni sociali, tenuta delle scritture contabili e dei libri sociali obbligatori
 - ✓ Gestione dei rapporti con la società di revisione contabile in ordine all'attività di comunicazione da parte di quest'ultima, a terzi, della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e con il Collegio Sindacale
 - ✓ Gestione e funzionamento degli organi sociali
- **Reati in violazione delle norme antiinfortunistiche**
 - ✓ Revisione e aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del d.lgs. 81/2008
 - ✓ Gestione della formazione e informazione dei lavoratori
 - ✓ Gestione dei rapporti con il responsabile servizio prevenzione e protezione, con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con il medico competente e con gli altri interessati alla sicurezza nei luoghi di lavoro
 - ✓ Gestione dei contratti di appalto (in particolare manutenzioni presso la sede della Società e outsourcing/attività presso terzi)
- **Reati informatici**

Tenuto conto del tipo di attività svolta dall'Azienda, le attività nelle quali possono essere commessi i reati informatici e trattati in modo illecito i dati aziendali sono proprie di ogni ambito aziendale che utilizza le tecnologie dell'informazione.

- **Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore – delitti contro l'industria e il commercio**
 - ✓ Gestione dei sistemi informatici
 - ✓ Creazione e Fornitura di sistemi

- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro proveniente da attività illecite**
 - ✓ Rapporti con fornitori e terze parti in genere
 - ✓ Gestione pagamenti e incassi
 - ✓ Flussi finanziari in entrata
 - ✓ Rapporti intercompany

Si rinvia alle rispettive Parti Speciali per una più dettagliata descrizione delle Attività Sensibili sopra elencate e delle relative misure adottate dalla Società per ridurre, ad un livello accettabile, i rischi identificati.

L'Odv, nell'espletamento delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività aziendale – potranno essere ricomprese nel novero delle Attività Sensibili.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) le caratteristiche dell'Odv devono essere:

- **Autonomia e indipendenza:** i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'Odv non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Odv una dipendenza gerarchica la più elevata possibile e prevedendo un'attività di reporting al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione;
- **Professionalità:** l'Odv deve possedere al suo interno competenze tecnico professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unitamente all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.
- **Continuità d'azione:** l'Odv deve:
 - lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - essere composto e/o beneficiare anche di risorse/strutture interne, potendo così garantire la continuità della propria attività di vigilanza;
 - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, lettera b del Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 30 novembre 2012 ha conferito la qualifica di Organismo di Vigilanza ad un organismo plurisoggettivo composto da due professionisti esterni e dal Responsabile pro tempore della funzione Affari legali.

In particolare nel corso della suindicata seduta del Consiglio di Amministrazione della Società sono stati nominati membri del primo Organismo di Vigilanza della Società:

Avv. Francesco Fiore – Presidente dell'Organismo di Vigilanza

Dott. Guido Zaffaroni – Revisore contabile

Dott.ssa Giorgia Turrisi – Responsabile Affari Legali

Tale scelta è stata determinata dal fatto che le suddette figure sono state riconosciute come le più adeguate ad assumere il ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità in azione richiesti per tale funzione.

L'Odv nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo si può avvalere del supporto di risorse interne o di professionisti esterni che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

La nomina dell'Odv e la revoca dal suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di professionalità ed onorabilità per la nomina a membro dell'Odv, la durata del mandato, nonché le regole per il funzionamento del medesimo sono disciplinate da apposito Regolamento.

6.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Odv è affidato sul piano generale il compito di:

- vigilare sull'effettiva attuazione del Modello da parte di tutti i Destinatari, ancorché non competa all'Odv alcuna azione di contrasto;
- valutare l'adeguatezza del Modello a rappresentare uno strumento efficace di prevenzione dei reati, elaborando proposte di modifica in presenza di eventuali disfunzioni o lacune;
- garantire il mantenimento della funzionalità del Modello nel corso del tempo, prevedendone l'aggiornamento qualora si riscontrassero esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- gestire i flussi informativi rilevanti per l'attuazione del Modello.

Su di un piano più operativo sono affidati all'Odv i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappa delle Attività Sensibili e dei relativi processi;
- verificare che quanto previsto dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati sia adeguato e rispondente a quanto disposto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, alla formulazione di proposte di modifica e/o aggiornamento;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità alle singole Parti Speciali del Modello;
- effettuare, periodicamente, verifiche a campione su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di Attività Sensibili;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle Attività Sensibili e per tutto quanto attiene all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative;
- aggiornare le informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Odv o tenute a sua disposizione;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in merito all'osservanza del Modello;
- promuovere, previo conferimento del relativo incarico e budget da parte della Società, iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al Modello, contribuendo alla predisposizione, a tal scopo, della documentazione interna che illustri, in particolare, le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti necessari per una corretta implementazione del Modello;

- coordinarsi con il responsabile delle Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale;
- indicare al Consiglio di Amministrazione il *budget* per lo svolgimento delle attività di propria competenza;
- chiedere e/o assegnare a soggetti terzi – in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell’incarico – eventuali compiti di natura tecnica;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello.

Per garantire il corretto assolvimento dei compiti suddetti l’Odv:

- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario alla sua attività di indagine e vigilanza;
- dispone di autonomia finanziaria adeguata.

Le attività poste in essere dall’Odv non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un’attività di valutazione sull’adeguatezza del suo intervento.

L’Odv ha quindi, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, Partner e/o organi sociali, poteri questi che sono demandati ai competenti soggetti ed organi (Presidente, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Assemblea).

6.3. REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l’Odv riferisce in merito all’attuazione del Modello e all’emersione di eventuali criticità.

In particolare sono assegnate all’Odv due linee di *reporting*:

- una, su base continuativa, con l’Amministratore Delegato e i Soggetti Apicali responsabili di ciascun dipartimento/area della Società;
- l’altra, con cadenza almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (indicando in particolare i controlli effettuati e l’esito degli stessi, le verifiche specifiche e l’esito delle stesse, l’eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.).

Con cadenza almeno annuale, infine, l’Odv predispone il piano di attività di verifica previste per l’anno successivo da consegnare al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi cui l’Odv riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall’Organismo medesimo.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e l’Amministratore Delegato hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l’Odv il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

6.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.4.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Odv, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree connesse alle Attività Sensibili.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni, preferibilmente non in forma anonima, relative alla commissione o ai tentativi di commissione dei reati o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'Odv valuta le informazioni ricevute, eventualmente ascoltando l'autore della segnalazione e/o i soggetti menzionati nelle medesime, e dispone i provvedimenti conseguenti che ritiene più opportuni, motivandoli per iscritto;
- le segnalazioni possono essere tanto in forma scritta quanto in forma orale. In quest'ultimo caso saranno verbalizzate dal ricevente. Agli autori delle segnalazioni deve essere garantita la tutela verso ogni ritorsione, discriminazione e penalizzazione ed assicurata la riservatezza della loro identità, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di chi è accusato erroneamente e/o in mala fede; nel caso di segnalazioni anonime e non in forma scritta, l'Odv le valuterà a sua discrezione a seconda della gravità della violazione denunciata;
- per facilitare il flusso informativo e per garantire una risposta rapida ai quesiti richiesti in merito al Modello, sono predisposti appositi canali informativi verso l'Odv. Il contatto con l'Odv può avvenire sia tramite telefono o l'invio di una lettera per posta, sia attraverso un incontro personale con i membri. La Società inoltre, ha istituito una casella di posta elettronica odvemployer@adp.com riservata all'Odv cui far pervenire le segnalazioni. L'accesso ad essa è limitato ai membri di tale Organismo, i quali saranno gli unici a conoscenza della password d'entrata che è modificata periodicamente.

6.4.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Odv le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o 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 di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni 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 (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- il sistema delle deleghe e delle procure, nonché la struttura organizzativa della Società ed ogni modifica che intervenga sugli stessi.

7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

L'impegno della Società nei confronti dei comportamenti corretti e trasparenti, richiesti a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società medesima, si conferma nel voler dare al presente Modello un'ampia visibilità che, come avvenuto per il Codice Etico, consenta a tutti i Destinatari di operare in modo consapevole nel rispetto delle norme del Decreto.

In relazione al diverso livello di coinvolgimento delle persone nelle Attività Sensibili, l'Organismo di Vigilanza, di concerto con la Direzione Generale, ha previsto appositi interventi formativi ed informativi atti a garantire la conoscenza da parte di tutti gli interessati del Modello e delle regole in esso contenute.

Il presente Modello e il Codice Etico sono pubblicati sul sito internet della Società all'indirizzo www.it-adp.com nonché sulla intranet aziendale unitamente alla documentazione di riferimento ed attuazione ivi previste. In particolare, la intranet aziendale prevederà specifiche pagine web, costantemente aggiornate, i cui contenuti riguarderanno essenzialmente:

- un'informativa di carattere generale relativa al Decreto;
- la struttura e le principali disposizioni operative del Modello;
- la procedura di segnalazione all'Odv e la scheda standard per la comunicazione - da parte dei soggetti in posizione apicale e dei dipendenti - di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

7.1. COMUNICAZIONE AGLI ORGANI SOCIALI

Una copia del Modello è consegnata ad ogni componente degli Organi Sociali della Società a cui viene chiesto di sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e condivisione dei contenuti del Modello stesso.

7.2. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Il Modello è comunicato formalmente dall'Odv a tutti i dipendenti della Società in servizio.

Successivamente all'aver ricevuto copia del Modello ogni dipendente dovrà prenderne visione e sottoscrivere la propria adesione ai principi e alle regole in esso contenuti.

I neo assunti riceveranno il Modello insieme alla documentazione (tra cui il Codice Etico) che fa parte del set informativo predisposto dalla Società per garantire alle proprie risorse le conoscenze di primaria importanza.

La formazione relativa al Modello è organizzata dall'Organismo di Vigilanza in accordo con la Direzione e consiste in incontri periodici con l'Organismo, programmati e differenziati per Attività/Processi Sensibili e a seconda che gli stessi siano organizzati per i Soggetti Apicali ovvero per i sottoposti all'altrui direzione.

Gli interventi formativi saranno attuati con gli strumenti ritenuti più idonei e potranno svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di risorse informatiche (e-learning) al fine di raggiungere in modo tempestivo tutte le risorse interessate, favorire la comprensione dei principi e dei contenuti, tracciare lo svolgimento dei percorsi formativi individuali e garantire la possibilità di aggiornamento in ordine ad eventuali modifiche al Modello. Sarà obbligatoria la partecipazione e frequenza a tali corsi nonché la compilazione di un test valutativo finalizzato ad attestare la qualità dell'attività formativa ricevuta.

La formazione e l'aggiornamento devono essere calendarizzati all'inizio dell'anno.

La formazione dovrà essere suddivisa in due parti: una parte "generalista" e una parte "specificata".

La parte "generalista" dovrà contenere:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di *best practice*;
- responsabilità amministrativa dell'Ente: scopo, ratio del Decreto, natura della responsabilità, novità in ambito normativo;
- destinatari del Decreto;

- presupposti di imputazione della responsabilità;
- descrizione dei reati presupposto;
- tipologie di sanzioni applicabili all'Ente;
- condizioni per l'esclusione della responsabilità o limitazione della stessa.

Nell'ambito della formazione riguardante la parte "specificata", sarà opportuno soffermarsi:

- sulla puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato;
- sull'individuazione degli autori dei reati;
- sull'esemplificazione delle modalità attraverso le quali i reati possono essere realizzati;
- sull'analisi delle sanzioni applicabili;
- sull'abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche Attività Sensibili evidenziate;
- sui protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società per evitare di incorrere nella commissione di reati nelle Attività Sensibili identificate;
- sui comportamenti da tenere nei confronti dell'Odv in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;
- sulle conseguenze derivanti da un mancato rispetto del Modello adottato dalla Società e dei protocolli adottati nell'ambito delle Attività Sensibili.

7.3. COMUNICAZIONE A TERZI, CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER

Il Modello verrà portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni commerciali e finanziarie. L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società dovrà essere previsto da apposita clausola nel relativo contratto che formerà oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

8. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

8.1. PRINCIPI GENERALI

L'art. 6 comma 2 lett. e) e l'art. 7 comma 4 lett. b) del Decreto stabiliscono la necessaria predisposizione, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità, di un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

Il presente sistema sanzionatorio, quale parte integrante del presente Modello, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 30 novembre 2012.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Odv ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

Il presente sistema è pertanto diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure aziendali e prescrizioni indicate nel Modello e integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, i contratti collettivi nazionali di categoria applicati al personale dipendente e dirigente, ferma restando l'applicazione degli stessi per le ipotesi ivi delineate.

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.

8.2. PRINCIPIO DI TASSATIVITA'

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) del Decreto, le sanzioni previste nel presente sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

8.3. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

8.3.1 Impiegati e Quadri

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5 lettera b) e 7 del Decreto, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dal CCNL di categoria, le sanzioni previste si applicano nei confronti di impiegati e quadri che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da violazione di 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 adottino, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate, a prescindere dalla possibilità che tali comportamenti possano esporre o meno la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del Decreto - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Odv e del responsabile delle Risorse Umane, 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.

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui sopra, in ragione della gravità delle inosservanze, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- b) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto a);
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

a) Biasimo verbale

La sanzione del richiamo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa del Codice Etico e/o dei protocolli previsti dal Modello o di errori procedurali dovuti a negligenza.

b) Biasimo scritto

La sanzione del biasimo scritto potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

c) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni del Codice Etico e/o dei protocolli, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

e) Licenziamento disciplinare senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- violazione dei principi di comportamento e dei protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevante ai sensi del Decreto;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Odv del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla relativa documentazione.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

8.3.2 Dirigenti

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto e limitatamente a tali norme si applicano le sanzioni di seguito indicate nei confronti dei dirigenti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure aziendali e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento delle attività in conformità alla legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio ai sensi del Decreto;
- violazioni e/o elusioni dei sistemi di controllo interno poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- omessa vigilanza in qualità di responsabile gerarchico sul rispetto delle procedure aziendali e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle Attività Sensibili.

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui sopra, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, può giustificare il licenziamento con preavviso e nei casi più gravi il licenziamento senza preavviso del dirigente da comminarsi ai sensi delle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo.

Il potere di irrogare le sanzioni disciplinari al personale dirigente sarà esercitato dall'Amministratore Delegato, previo accertamento delle funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle disposizioni di legge e del Contratto Collettivo applicabile e previa informativa all'Odv.

In particolare, si prevede che:

- incorre nel licenziamento per giustificato motivo il dirigente che adotti, nell'espletamento delle Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Decreto.
- incorre nel licenziamento per giusta causa il dirigente che adotti, nell'espletamento delle Attività Sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e delle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario della Società nei suoi confronti.

Trattasi di fattispecie che, per la gravità del comportamento, impongono la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.

Il dirigente che, nell'espletamento delle Attività Sensibili, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare la Società all'esterno, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

In ogni caso, nei confronti del dirigente sottoposto ad indagini preliminari ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal Decreto, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari e per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

8.4. SANZIONI PER I SOGGETTI APICALI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5 e 6 del Decreto si applicano i provvedimenti di seguito indicati nei confronti dei Soggetti Apicali, in caso di:

- mancato rispetto delle procedure aziendali e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema di deleghe, nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- violazioni e/o elusioni dei sistemi di controllo interno poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Odv e/o degli organi sociali;
- inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale operano nell'ambito delle Attività Sensibili.

A seconda della gravità delle infrazioni il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Odv assumerà i più opportuni provvedimenti ivi inclusa l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle

deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione nei casi più gravi dei provvedimenti di cui agli artt. 2383, 2393 e 2396 c.c.

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta altresì la qualifica di lavoratore subordinato, nel caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, si applicano le sanzioni previste da questo paragrafo, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge in quanto applicabili.

8.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER

Ogni comportamento posto in essere in violazione con le linee di condotta indicate nel presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto può determinare, grazie all'attuazione di determinate clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. La funzione legale curerà, con la collaborazione dell'Odv, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti di tali specifiche clausole.