

# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01<sup>1</sup>**

**approvato dal Consiglio di Amministrazione di ADP EMPLOYER SERVICES ITALIA  
S.p.A. nella seduta del 9 aprile 2019**

---

<sup>1</sup> Aggiornamento del Modello originariamente approvato dal consiglio di amministrazione della società del 30 novembre 2012 e successivamente modificato con delibera del 7 aprile 2017

---

# INDICE

<b>1. DEFINIZIONI</b> .....	4
<b>2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE</b> .....	6
2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE .....	6
2.2. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO .....	14
2.3. AZIONI ESIMENTI DA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA .....	16
2.4. I REATI PRESUPPOSTO COMMESSI ALL'ESTERO E NEI GRUPPI SOCIETARI .....	17
2.5. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE .....	18
2.6. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO .....	20
2.7. SINDACATO DI IDONEITÀ .....	20
<b>3. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA</b> .....	21
4. ADP EMPLOYERS SERVICES S.P.A. ....	22
4.4.1 MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ .....	23
4.4.1.1 CORPORATE GOVERNANCE .....	23
4.4.1.2 SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI .....	23
4.4.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ .....	24
<b>5. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ'</b> .....	24
5.1. MOTIVAZIONI DELLA SOCIETÀ NELL'ADOZIONE DEL MODELLO .....	24
5.2. LA FUNZIONE E LA FINALITÀ DEL MODELLO .....	24
5.4. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO .....	26
5.5. PRINCIPI ED ELEMENTI ISPIRATORI DEL MODELLO .....	29
5.6. L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE .....	31
5.7. DESTINATARI DEL MODELLO .....	32
<b>6. ATTIVITÀ SENSIBILI</b> .....	32
6.1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI .....	32
<b>7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	34
7.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	34
7.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	35
7.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI .....	36
7.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	37
<b>8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b> .....	39
8.1. COMUNICAZIONE AGLI ORGANI SOCIALI .....	40
8.2. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI .....	40
8.3. COMUNICAZIONE A TERZI, CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER .....	41
<b>9. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO</b> .....	41
9.1. PRINCIPI GENERALI .....	41
9.2. PRINCIPIO DI TASSATIVITÀ .....	41
9.3. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI .....	41
9.4. SANZIONI PER I SOGGETTI APICALI .....	44
9.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER .....	45
<b>10. SERVIZI INFRAGRUPPO</b> .....	45
10.1. PRESTAZIONI DI SERVIZI SVOLTE DA SOCIETÀ APPARTENENTI AL GRUPPO IN FAVORE DELLA SOCIETÀ .....	45

# **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, denominato “Codice Etico e di comportamento negli affari” 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.
- **Gruppo:** le Società del Gruppo ADP soggette ad attività di direzione e coordinamento da parte di ADP EUROPE SASU, sia direttamente che indirettamente tramite società comunque controllate da questa;
- **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:** Assemblea dei Soci, 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 o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della

Società ai sensi dell'art. 5, lett. a) del Decreto, anche in forza di un contratto di lavoro subordinato.

## 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<sup>2</sup>.

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. È bene notare che tale responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato oppure se il reato medesimo si è estinto nei confronti del reo per causa diversa dall'amnistia.

Si rammenta inoltre 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:

---

<sup>2</sup> Si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, tutte ratificate dalla L. 300/2000.

- 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 (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 possibile 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, il direttore di una sede o filiale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente<sup>3</sup>, 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).

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), si precisa che non è necessario che il soggetto “qualificato” ponga in essere, neppure in parte, l'azione penalmente rilevante, prevista dalla legge. È necessario e sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

<sup>3</sup> Come possono essere il c.d. amministratore di fatto (v. ora art. 2639 c.c.) o i legali rappresentanti della società che esercita l'attività di direzione e coordinamento.

### ***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 erogazioni a danno dello Stato, di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316 ter c.p.)
  - Truffa aggravata a danno dello Stato (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 l'esercizio della funzione (art. 318 cod. pen.)
  - 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.)
  - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quarter cod. pen.)
  - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 cod. pen.)
  - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
  - Concussione – (art. 317 c.p.)
  - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli Organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis cod. pen.);
  - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).
  
- **Reati in materia societaria** (art. 25 ter):
  - False comunicazioni sociali (art. 2621, 2621-bis e 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 (art. 2629-bis c.c.)
  - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
  - Corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ.) e istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis 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 di New York per la repressione del finanziamento del terrorismo internazionale del 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.)
    - Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 cod. pen.)
    - 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 previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater 1)
    - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis cod. pen.)
- **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.)
    - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1. cod. pen.)
    - 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.)
    - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (603-bis)<sup>4</sup>
- **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

<sup>4</sup> Reato introdotto per effetto dell'art. 6 della Legge n. 199/2016 "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo".

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 che vede coinvolto un **gruppo criminale organizzato**, nonché:
  - a) commesso in più di uno Stato;
  - b) ovvero commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avviene in un altro Stato;
  - c) ovvero commesso in uno Stato, ma in esso è implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
  - d) ovvero commesso in uno Stato ma con 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 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); sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.));
  - **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, nonché autoriciclaggio** (art.25- octies):
    - Ricettazione (art. 648 cod. pen.)
    - Riciclaggio (art. 648-bis cod. pen.)
    - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter cod. pen.)
    - Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 cod. pen.).
  - **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24 ter):
    - Associazioni per delinquere dirette a commettere delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone o acquisto e alienazione di schiavi (art. 416, sesto comma, cod. pen.)
    - Associazioni per delinquere con esclusione di quelle di cui al punto precedente (art. 416 cod. pen.)
    - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (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):

- 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):

- Messa a disposizione del pubblico, mediante immissione in un sistema di reti telematiche, tramite connessioni di qualsiasi genere, e senza averne diritto, di un'opera o di parte di un'opera dell'ingegno protetta (art. 171, primo comma lettera a-bis) Legge 22 aprile 1941, n. 633- di seguito L. 633);
- Reati di cui al punto precedente commessi sopra un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, terzo comma L. 633);
- Abusiva duplicazione di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, per trarne profitto; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art.171-bis, primo comma, L. 633);
- Riproduzione su supporti non contrassegnati SIAE, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati in violazione delle disposizioni sui diritti del costruttore e dell'utente di una banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, secondo comma L. 633);

I seguenti reati (art. 171-ter, primo comma, L. 633) commessi per uso non personale ed a fini di lucro:

- 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; introduzione nel territorio della Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, messa in commercio, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo televisione con qualsiasi procedimento, trasmissione a mezzo radio, ascolto in pubblico delle duplicazioni o riproduzioni abusive di cui ai commi precedenti, senza aver concorso alla duplicazione o riproduzione;
- detenzione per la vendita o la distribuzione, messa in commercio, vendita, noleggio cessione a qualsiasi titolo, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, di videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente

- fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o da altro supporto per il quale è prescritta l'apposizione del contrassegno SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato;
- ritrasmissione o diffusione con qualsiasi mezzo di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni di accesso condizionato, in assenza di accordo con il legittimo distributore;
  - introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita o la distribuzione, distribuzione, vendita, concessione in noleggio, cessione a qualsiasi titolo, promozione commerciale, installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto;
  - fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicazione per la vendita o il noleggio, per scopi commerciali di attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestazione di servizi aventi impiego commerciale o prevalente finalità di eludere efficaci misure tecnologiche di protezione ovvero progettati, prodotti, adattati o con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di tali misure. Fra le misure tecnologiche sono comprese quelle applicate, o che residuano, a seguito della rimozione delle misure medesime conseguentemente ad iniziativa volontaria dei titolari dei diritti o ad accordi di questi ultimi ed i beneficiari di eccezioni, ovvero a seguito di esecuzione di provvedimenti dell'autorità amministrativa o giurisdizionale;
  - abusiva rimozione o alterazione di informazioni elettroniche sul regime dei diritti inserite dai titolari di diritto d'autore o di diritti connessi (art. 102-quinques, L. 633), ovvero distribuzione, importazione ai fini della distribuzione, diffusione per radio o per televisione, comunicazione o messa a disposizione del pubblico di opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse;

I seguenti reati (art. 171-ter, secondo comma, L. 633):

- riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi;
- immissione, a fini di lucro, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera o parte di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, in violazione del diritto esclusivo di comunicazione al pubblico spettante all'autore;
- realizzazione delle condotte previste all'art.171-ter, primo comma, L. 633 da parte di chiunque eserciti in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita, commercializzazione o importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi;
- promozione od organizzazione delle attività illecite di cui all'art. 171-ter, primo comma, L. 633;
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, da parte dei produttori o importatori di tali supporti nonché falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi sul contrassegno (art. 171-septies L. 633);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico o 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 che digitale. Si intendono ad accesso condizionato tutti i segnali audiovisivi trasmessi da emittenti italiane o estere in forma tale da rendere gli stessi visibili esclusivamente a gruppi di utenti selezionati dal soggetto che effettua l'emissione del segnale, indipendentemente dalla imposizione di un canone per la fruizione del servizio (art. 171-octies L. 633).

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 decies):
  - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
  
- **Reati Informatici e trattamento illecito dei dati** (art. 24 bis):
  - 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. 635ter c.p.)
  - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635quater c.p.)
  - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635quinquies c.p.)
  - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640quinquies s.p.).
  
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies)<sup>5</sup>. Tra questi si segnalano:
  - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)
  - Scarico non autorizzato o con l'autorizzazione sospesa o revocata di acque reflue industriali (cioè acque reflue scaricate da edifici in cui si svolgono attività commerciali od industriali, diverse dalle acque reflue domestiche e dalle acque meteoriche di dilavamento) contenenti sostanze pericolose (art. 137, comma 2, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
  - Scarico delle acque reflue industriali pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione (art. 137, comma 3, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
  - Violazione dei divieti di scarico nel suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (art. 137, comma 11, D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
  - Raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b), D. Lgs. 3 aprile 2006, n.152).
  
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies)
  - utilizzo ed impiego di personale straniero senza regolare permesso di soggiorno (art. 22 comma 12-bis D. Lgs. 286/1998).
  
- **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies)

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

---

<sup>5</sup> 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.

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. Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

La responsabilità è esclusa quando l'Ente volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## **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 attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1.549,37. Ogni illecito prevede un minimo e un massimo di quote, la cui commisurazione nel caso concreto è demandata al giudice, il quale stabilirà:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

### **Se è affermata la responsabilità dell'Ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria.**

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 un vantaggio o ne abbia ricavato un 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.

Nel caso dei reati di cui all'art. 25-*sexies* del Decreto (Abusi di Mercato), se il prodotto o il profitto conseguito dall'Ente è di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto. Allo stesso modo, in caso di reato di cui all'art. 2638 primo e secondo comma c.c. (art.25-*ter* del Decreto - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza), la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

Unitamente alle sanzioni pecuniarie, possono essere applicate, nei casi più gravi<sup>6</sup> ed in particolare nelle fattispecie dei reati contro la P.A., le sanzioni interdittive, quali:

---

<sup>6</sup> 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;

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività<sup>7</sup>;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, l'eventuale revoca di quelli già concessi,
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Dette sanzioni, ove temporanee, possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni<sup>8</sup> e possono avere ad oggetto solo «*la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*»<sup>9</sup>.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente.

Le sanzioni interdittive sono normalmente *temporanee*, ma possono eccezionalmente essere applicate *con effetti definitivi* (in particolare, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del 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 condizioni<sup>10</sup>, 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.

Le sanzioni interdittive, inoltre, non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) abbia risarcito il danno, o lo abbia riparato;
- b) abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- c) abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- d) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

---

b) in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13, comma 1, lettere a) e b) del DECRETO. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 del DECRETO, ai sensi del quale “*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*”

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Per effetto della Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, nei casi di condanna per reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione, le sanzioni interdittive possono avere una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, e una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo di un soggetto apicale.

<sup>9</sup> Art. 14, comma 1, del DECRETO.

<sup>10</sup> 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.

Qualora ricorrano tutti questi comportamenti – considerati di ravvedimento operoso – in luogo della sanzione interdittiva, si applicherà una pena pecuniaria.

Oltre alla sanzione pecuniaria e alle sanzioni interdittive, il Decreto prevede altre due sanzioni:

- la confisca (e sequestro preventivo quale misura cautelare reale), che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del *prezzo* o del *profitto* del reato (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato);
- la pubblicazione della sentenza di condanna in caso di applicazione di sanzione interdittiva, che consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

### **2.3. AZIONI ESIMENTI DA RESPONSABILITÀ 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 (quindi con onere della prova a suo carico) 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.

Le suindicate condizioni devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

L'Ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al Soggetto Apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"<sup>11</sup>.

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<sup>12</sup>. In

---

<sup>11</sup> La Relazione illustrativa al Decreto si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

<sup>12</sup> In altri termini, la responsabilità dell'Ente si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, doveri attribuiti *ex lege* al vertice aziendale o trasferiti su altri soggetti per effetto di valide deleghe.

questa ipotesi spetterà alla pubblica accusa dimostrare, ai fini della declaratoria della responsabilità dell'Ente, che la commissione del reato – attuato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo – è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

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;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; e prevedere in merito all'efficace attuazione del modello<sup>13</sup>
- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso (ovvero del modello) quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

#### **2.4 I REATI PRESUPPOSTO COMMESSI ALL'ESTERO E NEI GRUPPI SOCIETARI**

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero<sup>14</sup>.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- a) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso)<sup>15</sup> e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art.

<sup>13</sup> Art. 7, comma 4, del Decreto.

<sup>14</sup> L'art. 4 del Decreto.

<sup>15</sup> Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che

- 2 del Decreto, solo in relazione a reati per i quali sia prevista una sua specifica responsabilità;
- d) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non procedano le autorità dello Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Nonostante il Decreto non chiarisca come si configuri la responsabilità dell'impresa nell'ambito dei gruppi, una pronuncia di merito della Corte di Cassazione<sup>16</sup> ha esteso la responsabilità alla società controllante o a più imprese del gruppo, mediante il richiamo all'interesse di gruppo o alla figura dell'amministratore di fatto. La Corte di Cassazione ha affrontato questo tema ed ha affermato due principi significativi. Innanzitutto che la società controllante e le altre società del gruppo possono rispondere ai sensi del Decreto, ma è necessario che vi sia un concorso tra il soggetto che commette il reato e il soggetto che agisce per conto di esse. Ciò implica che la responsabilità di una società del gruppo per il reato commesso dal suo apicale o sottoposto non comporta necessariamente l'estensione della responsabilità ad altra società del medesimo gruppo, salvo il caso in cui gli apicali o i sottoposti di quest'ultima abbiano concorso nel reato. In secondo luogo, i presupposti dell'interesse e del vantaggio devono essere verificati in concreto, nel senso che la società deve ricevere una potenziale o effettiva utilità dalla commissione del reato, ancorché non necessariamente patrimoniale. Per la dichiarazione di responsabilità ai sensi del Decreto è quindi necessaria la sussistenza in concreto e congiuntamente di un criterio d'imputazione soggettivo e dell'interesse o vantaggio per l'impresa del gruppo chiamata a rispondere. Viene esclusa, invece, un'estensione della responsabilità sulla sola base dell'appartenenza al gruppo.

## **2.5 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE**

Il Decreto disciplina la responsabilità dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dell'Ente medesimo, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda<sup>17</sup>. In termini generali, è stabilito che risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune<sup>18</sup>, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Le disposizioni in esame rendono esplicita la volontà del legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma rispetto, non solo a quella dell'autore del reato, ma anche nei confronti dei singoli membri della compagine sociale, soci o associati, rispetto ai quali è esclusa una responsabilità patrimoniale diretta.

In relazione alle vicende modificative, il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi<sup>19</sup>.

In dettaglio, in caso di *trasformazione*, il Decreto sancisce che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

---

*si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".*

<sup>16</sup> Corte di Cassazione, V Sez. Pen. sentenza n. 24583 del 20 giugno 2011.

<sup>17</sup> Artt. 28-33 del Decreto.

<sup>18</sup> Art. 27, comma 1, del Decreto.

<sup>19</sup> La Relazione illustrativa al Decreto afferma: "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

Modifiche di struttura giuridica (ragione sociale, forma giuridica, etc.) sono, quindi, irrilevanti per la responsabilità dell'Ente: il nuovo Ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per fatti commessi *anteriamente* alla trasformazione.

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione<sup>20</sup>. L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

Nel caso di scissione parziale, quando la scissione avviene mediante trasferimento solo di una parte del patrimonio della società scissa, che continua ad esistere, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.<sup>21</sup>

Gli enti collettivi beneficiari della scissione (sia essa totale che parziale), ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) della società scissa, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto agli stessi trasferito. Tale limite non opera per gli Enti beneficiari, ai quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Con riferimento alla determinazione delle sanzioni, nel caso in cui la fusione o la scissione siano intervenute prima della conclusione del giudizio, il Decreto chiarisce che il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria<sup>22</sup> facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'Ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

Un'ulteriore puntualizzazione del Decreto, comune alla fattispecie di fusione e a quella di scissione, attiene all'istituto della reiterazione degli illeciti<sup>23</sup>, ricorrente allorché l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

Nel caso in cui ricorrano le suddette vicende modificative, il giudice può tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli Enti partecipanti alla fusione o dell'Ente, al fine di configurare la

---

<sup>20</sup> Art. 29 del Decreto.

<sup>21</sup> Art. 30 del Decreto.

<sup>22</sup> Secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto.

<sup>23</sup> Disciplinato, in via generale, dall'art. 20 del Decreto. L'istituto della reiterazione degli illeciti viene precipuamente in rilievo quale condizione alternativa dell'applicabilità delle sanzioni di tipo interdittivo di cui all'art. 13, comma 1, lett. b), del Decreto.

reiterazione in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi<sup>24</sup>.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria<sup>25</sup>. Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente. La responsabilità del cessionario - oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) - è peraltro ulteriormente limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi, di cui il cessionario era comunque a conoscenza. Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

## **2.6 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale, nel quale trovano applicazione le disposizioni generali dettate dal codice di procedura penale in ordine alla competenza ed alla composizione del giudice, determinate in relazione al reato dal quale lo stesso dipende<sup>26</sup>.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente deve essere riunito al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente<sup>27</sup>, salvi i casi, espressamente disciplinati, in cui è consentito procedere separatamente<sup>28</sup>. L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore.<sup>29</sup>

## **2.7 SINDACATO DI IDONEITÀ**

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

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

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio *ex ante* in base al quale il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello

---

<sup>24</sup> Art. 32 del Decreto. La Relazione illustrativa al Decreto chiarisce che *"la reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato"*.

<sup>25</sup> Art. 33 del Decreto. In ordine a queste due vicende modificative dell'ente la Relazione illustrativa al Decreto chiarisce: *"Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente"*.

<sup>26</sup> Art. 36 del Decreto.

<sup>27</sup> Art. 38 del Decreto.

<sup>28</sup> Art. 38, comma 2, del Decreto.

<sup>29</sup> Art. 39, commi 1 e 4, del Decreto.

organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi<sup>30</sup>.

### 3. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il Decreto prevede che “*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati ... sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare*”.

La predisposizione del presente Modello si è ispirata alla Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014 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,

---

<sup>30</sup> Il giudizio dovrà quindi essere effettuato *ex ante* al fine di stabilire se le componenti del modello siano state sufficienti per assicurare, quale risultato futuro, la gestione del rischio di commissione del reato e non potrà avere come base conoscitiva tutti i dati di cui il Giudicante dispone nel momento in cui effettua la valutazione, altrimenti ogni modello sarebbe inidoneo per il solo fatto che un reato è stato commesso: “*il Giudice deve verificare, secondo una valutazione probabilistica, se in quelle condizioni concrete, considerate in un momento precedente la commissione del reato, questo sarebbe stato impedito se non fossero intervenute circostanze eccezionali e imprevedibili che, di fatto, ne hanno consentito la realizzazione*” (si veda Angioni, Il pericolo concreto come elemento della fattispecie penale, I, Sassari, 1981).

- 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. ADP EMPLOYERS SERVICES ITALIA S.P.A.**

La Società, con sede legale in Milano, è una società di diritto italiano che, in base alle proprie previsioni statutarie, ha ad oggetto:

- a) La prestazione di servizi nei settori organizzativo, amministrativo, commerciale, gestionale, il coordinamento di società controllate, collegate, consorelle e di terzi, 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 compresa l'attività di elaborazione dati per conto terzi, la vendita e la concessione di licenze d'uso di prodotti software, la produzione e il trattamento di base dati, nonché di accessori di tutto quanto sopra descritto;
- b) La prestazione di servizi in favore di società controllate, collegate, consorelle e di terzi, 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 di servizi consistenti nella concessione alle stesse di finanziamenti sotto qualsiasi forma; il coordinamento finanziario delle medesime;
- d) L'acquisto e assunzione, la vendita e la permuta di partecipazioni in società od enti costituenti o costituendi di qualunque tipo e specie, purchè di capitali ed aventi oggetto analogo, affine o complementare al proprio, intendendosi tale attività non rivolta nei confronti del pubblico.

Tutte le attività vengono svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio.

La Società può, inoltre, compiere, nel rispetto delle leggi vigenti, nell'interesse proprio e delle società ed enti in cui partecipa, tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie ed immobiliari che l'organo amministrativo ritiene necessarie od utili per il conseguimento dello scopo sociale.

Nell'ambito delle suindicate attività, la Società è solita operare con soggetti italiani localizzati sul territorio italiano e appartenenti sia al settore privato che, in alcune circostanze, a quello pubblico.

#### **4.4.1 MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ**

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque persone nominate dall'assemblea dei soci. I componenti del Consiglio di Amministrazione restano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi stabilito all'atto della nomina e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli amministratori sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora non vi abbia provveduto l'assemblea, elegge tra i propri componenti il presidente.

Il consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, esclusi soltanto quelli che per legge sono, in modo tassativo, riservati alle assemblee dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dell'articolo 2381 del codice civile, può delegare le proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti.

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì la facoltà di nominare procuratori speciali e *ad negotia* per determinati atti o categorie di atti.

La firma e la rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio spettano, in presenza di un consiglio di amministrazione, al presidente e, ove nominati, al vice presidente e agli amministratori delegati nell'ambito e per l'esercizio dei poteri loro conferiti ed inoltre, in via tra loro disgiunta, in giudizio nonché per l'esecuzione delle deliberazioni del consiglio.

L'assemblea dei soci elegge inoltre l'organo di controllo, rappresentato da un collegio sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti, e conferisce l'incarico di revisione legale dei conti, al momento esercitata da una società di revisione legale.

##### **4.4.1.1 CORPORATE GOVERNANCE**

Come indicato nel Codice Etico allegato al Modello, la Società opera e deve operare nel pieno e puntuale rispetto delle leggi e normative vigenti e delle disposizioni e procedure interne che vengono via via emanate.

##### **4.4.1.2 SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI**

L'organizzazione della Società si fonda sul principio della chiara individuazione e segregazione di responsabilità e funzioni. Il rispetto di tale principio è garantito, in particolare, dalla previsione, per ciascuna Attività Sensibile, del coinvolgimento di due o più esponenti aziendali e di più livelli autorizzativi/di controllo. Tali misure garantiscono che in ogni decisione aziendale tutti gli aspetti economico/finanziari, legali e fiscali più importanti siano sempre tenuti in dovuto conto.

Tale principio è stato e verrà inoltre gradualmente integrato dall'individuazione di un responsabile interno del procedimento connesso a ciascuna Attività Sensibile (il “**Responsabile**”), il quale, se non diversamente indicato, corrisponderà al responsabile della funzione competente per la gestione dell'operazione/attività considerata. Il Responsabile deve, tra gli altri:

- a) garantire il rispetto delle regole di condotta, delle politiche e delle procedure aziendali applicabili al procedimento/operazione di cui è responsabile;
- b) chiedere informazioni e chiarimenti a tutte le direzioni aziendali e a tutti coloro che si occupano o si sono occupati di alcuni aspetti dell'operazione;
- c) informare tempestivamente l'Odv di fatti o circostanze significative riscontrate nell'esercizio della propria attività, nonché di qualunque criticità o conflitto di interessi sorto nell'ambito dei rapporti tra le direzioni/dipartimenti aziendali coinvolti nell'operazione e qualsivoglia soggetto terzo (es. Pubblica Amministrazione, fornitori, clienti ecc.);

- d) interpellare l’Odv in tutti i casi di inefficacia, inadeguatezza o difficoltà di attuazione delle procedure di prevenzione o al fine di ottenere chiarimenti in merito alla realizzazione degli obiettivi e alle modalità di prevenzione previste dal Modello;
- e) identificare gli strumenti più adeguati per garantire che i rapporti tenuti dalle direzioni/dipartimenti aziendali coinvolti nell’operazione con la Pubblica Amministrazione o con qualsiasi soggetto terzo che abbia rapporti con la Società (es. fornitori, clienti, consulenti ecc.) siano sempre debitamente autorizzati, documentati, verificabili, correttamente archiviati e conservati;
- f) verificare la completezza, il contenuto e l’autenticità di dati e di informazioni riguardanti la Società destinati, nell’ambito dell’operazione considerata, ad atti, comunicazioni, attestazioni e richieste di qualunque natura inoltrate o aventi come destinatario la Pubblica Amministrazione (es. per ottenere il rilascio di autorizzazioni, certificazioni ecc.) o privati, avendo cura della riservatezza e sicurezza nella loro trasmissione.

#### **4.4.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ**

La struttura organizzativa della SOCIETÀ si articola attualmente nelle funzioni/aree meglio specificate in un allegato al Modello.

### **5. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ**

#### **5.1. 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.

#### **5.2. 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.

In particolare, il Modello si pone i seguenti obiettivi:

- a) conoscenza delle Attività Sensibili che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la Società; conoscenza delle regole che disciplinano le Attività Sensibili; adeguata, effettiva informazione dei Destinatari del Modello in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle Attività Sensibili; sviluppare la consapevolezza nei Destinatari, 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;
- b) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura d'impresa improntata alla *legalità*, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- c) diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura del *controllo*, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società - esclusivamente sulla base delle decisioni regolarmente assunte degli organi sociali competenti - si pone;
- d) efficiente ed equilibrata organizzazione della Società, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, motivazione ed evidenza documentale, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna.

In rapporto alla natura e alla dimensione dell'organizzazione specificamente interessata, nonché al tipo di attività o funzione svolta, devono essere assunte misure concretamente idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività o funzioni medesime, assicurando il costante rispetto della legge e di tutte le altre regole applicabili, individuando ed eliminando tempestivamente, o almeno riducendo al minimo possibile le situazioni di rischio di commissione di reati.

Con tale finalità, la Società adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che le risorse umane, di qualsivoglia livello, siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico della Società, i principi e le previsioni del Modello;
- b) favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa implementazione del Modello da parte di tutti i Destinatari, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili a identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione aziendale, siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità, e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società. Il sistema delle procure e delle deleghe deve essere, a questo fine, indicato in un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione e costantemente aggiornato, con la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa o finanziari;
- d) confermare che la Società riprova e sanziona comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole interne della Società;

- e) prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società o fissati per i Destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda sempre a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;
- f) rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione aziendale, i rapporti con le società del Gruppo o con altri enti, in documenti veritieri e corretti, redatti sotto la responsabilità di persone chiaramente individuabili e tempestivamente aggiornati;
- g) attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i Destinatari, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle Attività Sensibili;
- h) consentire l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a internet esclusivamente in conformità ai regolamenti interni adottati in materia.

### **5.3. 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 suindicate 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).

### **5.4. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO**

La predisposizione e l'aggiornamento 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, nonché, in relazione al reato di corruzione tra privati, con soggetti

privati (es. fornitori, clienti, consulenti ecc.), 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, nonché autoriciclaggio; 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). 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 (individuate 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, sia della storia e delle vicende passate del Gruppo, 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 corruzione tra privati” e trova applicazione per le tipologie di reati previste ai sensi degli artt. 24, 25 e, relativamente al reato di corruzione tra privati, 25-ter 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, nonché autoriciclaggio” e si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25octies del Decreto.

Per quanto concerne gli altri Reati 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.

## **5.5. 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 5.2 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.

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 periodicamente 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 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, del RSPP, degli 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 si è progressivamente uniformato ai seguenti criteri:

- ogni decisione riguardante le operazioni nell'ambito delle aree di Attività Sensibili, come individuate nel presente Modello, risulta da un documento scritto;
- assenza di 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;

- assenza di 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 rimborsi spese) devono essere stabilite le condizioni e le regole per la rendicontazione, verifica e rimborso delle spese effettuate dai dipendenti nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- (gestione *claims* e crediti in sofferenza) la Società definisce le norme da seguire per il recupero dei crediti incagliati-inesigibili e ha formalizzato le procedure da seguire per la gestione di *claims* da parte dei clienti e per il fondo di svalutazione dei crediti.

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.

## **5.6. L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE**

Sebbene l'adozione (e l'aggiornamento periodico) del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha ritenuto necessario procedere con l'aggiornamento del Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 aprile 2017.

Nella predetta delibera, il Consiglio di Amministrazione ha espressamente ribadito l'impegno al rispetto del presente Modello.

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, aggiornamenti e integrazioni<sup>31</sup>, 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.

Le proposte di modifica al Modello sono in ogni caso preventivamente comunicate all’Odv, il quale deve tempestivamente esprimere un parere. Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga di discostarsi dal parere dell’Odv, deve fornire adeguata motivazione.

Una volta formalmente approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all’Odv, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all’interno e all’esterno della Società.

## **5.7. 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 e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società
- i soggetti coinvolti nell’Organismo di Vigilanza
- i dipendenti
- i consulenti
- i collaboratori
- i Partner commerciali

I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l’interesse della Società ovvero con l’intenzione di arrecarle vantaggio.

## **6. ATTIVITA’ SENSIBILI**

### **6.1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA’ SENSIBILI**

---

<sup>31</sup> Per es. necessarie in conseguenza di:

- i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ii. modificazioni dell’assetto interno della Società e delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
- iii. modifiche normative;
- iv. risultanze dei controlli.

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.;
- le relazioni con privati (es. clienti, fornitori, consulenti);
- 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, nonché autoriciclaggio;
- 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 / 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

▪ **Corruzione tra privati**

- ✓ Gestione note spese/spese di trasferta
- ✓ Calcolo della retribuzione variabile dei dipendenti
- ✓ Acquisto di beni e servizi, assegnazione e gestione di incarichi consulenziali
- ✓ Gestione dei rapporti commerciali con clienti per la vendita dei beni/servizi aziendali
- ✓ Gestione *claims* e richieste di pagamento di penali da parte di clienti

▪ **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)

#### ▪ **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

#### ▪ **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro proveniente da attività illecite, nonché autoriciclaggio**

- ✓ Rapporti con fornitori e terze parti in genere
- ✓ La relativa gestione di pagamenti e incassi
- ✓ gestione fiscale e tributaria e relativi adempimenti (ai fini del reato di autoriciclaggio)
- ✓ 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.

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

### **7.1. 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 e, successivamente nella seduta del 25 novembre 2015, 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 seduta del 25 novembre 2015 sono stati nominati membri del primo Organismo di Vigilanza della Società:

Avv. Francesco Fiore – Presidente dell'Organismo di Vigilanza

Dott. Alfredo Fossati

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. Tale facoltà consente all'ODV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

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.

## **7.2. 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).

### **7.3. 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.

#### **7.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

##### 7.4.1. 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 richiamati dal Decreto o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società o che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- I Destinatari che vengano a conoscenza o che abbiano la ragionevole convinzione che si sia verificata una violazione, un tentativo o che abbiano un sospetto di violazione del Modello, delle procedure stabilite per la sua attuazione e delle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, devono informarne prontamente l'Odv.

Si evidenzia che i suindicati obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.<sup>32</sup>

Contenuto delle segnalazioni: Ai fini di cui sopra, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- Oggetto: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti;
- Segnalato: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi: (i) le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenere riservata la sua identità; (ii) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati; (iii) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

---

<sup>32</sup> Tali norme stabiliscono, rispettivamente: «[1] Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. [2] Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende» (art. 2104 c.c.) e «il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio» (art. 2105 c.c.).

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Decreto. L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità della Società o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello.

Canali di comunicazione: I canali di comunicazione con l'Odv che seguono, in ossequio alla normativa in tema di Whistleblowing, garantiscono la riservatezza e la tutela del segnalante anche da eventuali ritorsioni. Inoltre, la Società monitora che gli sviluppi di carriera di eventuali segnalanti non subiscano trattamenti di tipo discriminatorio e sanziona a livello disciplinare in base alla gravità dei fatti, e comunque alla luce dei criteri previsti dal Capitolo 9 del Modello, chi viola le misure di tutela del segnalante ed i segnalanti che con dolo o colpa grave riportano fatti poi rivelatisi infondati.

I canali previsti sono i seguenti:

- Posta ordinaria: da inviarsi all'indirizzo comunicato dall'Odv, attualmente: Viale Giulio Richard 5/A, 20143 Milano. Sulla busta deve essere chiaramente indicata la dicitura "Strettamente confidenziale. Informativa da dipendente", al fine di garantire la massima riservatezza;
- Casella di posta elettronica: [odvemployer@adp.com](mailto:odvemployer@adp.com). L'accesso a tale casella è limitato ai membri di tale Organismo, i quali saranno gli unici a conoscenza della password d'entrata che è modificata periodicamente;
- Ethics Helpline di ADP contattabile tramite:
  - o telefono: 1-973-974-7377 (accessibile da qualsiasi luogo);
  - o EthicsPoint, della società NAVEX Global (fornitore di assistenza telefonica scelto da ADP);
  - o sito Web: [adp.ethicspoint.com](http://adp.ethicspoint.com) ITA-Italia 800-784919
  - o E-mail: [adp.ethics.helpline@adp.com](mailto:adp.ethics.helpline@adp.com)
  - o Posta ordinaria: ADP, Mail Stop # 325E, One ADP Boulevard, Roseland, New Jersey 07068;
- Dipartimento Legale di ADP: 1-973-974-5865, chiedendo di parlare con un legale incaricato delle questioni di etica;
- Audit Committee (Comitato di Controllo) del Consiglio di Amministrazione di ADP:
  - o Telefono: 1-973-974-5770;
  - o posta: P.O. Box 34, Roseland, New Jersey 07068, USA;
  - o e-mail: [adp\\_audit\\_committee@adp.com](mailto:adp_audit_committee@adp.com).

Trattamento delle segnalazioni: L'Odv adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia

opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'Odv. La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'Odv valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi. Le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

#### 7.4.2. 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.

## **8. 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 <http://www.it-adp.com/adp-italia/a-proposito-di-adp/ethics> nonché sulla intranet aziendale unitamente alla documentazione di riferimento ed attuazione ivi previste. In particolare, la intranet aziendale prevede specifiche pagine web, costantemente aggiornate, i cui contenuti riguardano essenzialmente:

- un'informativa di carattere generale relativa al Decreto;
- il Modello e il Codice Etico
- la Policy Anti-Corruzione
- i dati e le email di contatto dell'Odv.

## **8.1. 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.

## **8.2. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI**

Il Modello è comunicato formalmente dal Consiglio di Amministrazione 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 funzioni e sedi.

Gli interventi formativi vengono attuati con gli strumenti ritenuti più idonei e si svolgono 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. È 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 vengono calendarizzati all'inizio dell'anno.

La formazione viene suddivisa in due parti: una parte "generalista" e una parte "specifica".

La parte "generalista" include:

- 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 "specifica", ci si sofferma in particolare:

- 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.

### **8.3. COMUNICAZIONE A TERZI, CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER**

Il Modello viene inoltre 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 viene previsto da apposita clausola nel relativo contratto che forma oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO**

### **9.1. 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”*.

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.

### **9.2. 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.

### **9.3. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI**

#### **9.3.1 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)<sup>33</sup> e dal CCNL di categoria, le sanzioni previste si applicano nei confronti di impiegati e

---

<sup>33</sup> Art. 7. (Sanzioni disciplinari): *“Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.*

*Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.*

*Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.*

*Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.*

*In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.*

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

---

*Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.*

*Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.*

*Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione".*

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.

9.3.2 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 viene esercitato dall'Amministratore Delegato e/o dall'HR Director, 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.

#### **9.4. 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 all'art. 2476 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.

#### **9.5. 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.

#### **9.6. MISURE IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING**

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. d) del Decreto, le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

In dettaglio, il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede costituisce grave violazione disciplinare che verrà sanzionata secondo le procedure previste ai paragrafi precedenti. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione. La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o la Società. Anche in questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare ed è sanzionato secondo le procedure di cui sopra.

### **10. SERVIZI INFRAGRUPPO**

#### **10.1 PRESTAZIONI DI SERVIZI SVOLTE DA SOCIETÀ APPARTENENTI AL GRUPPO IN FAVORE DELLA SOCIETÀ**

Le prestazioni di servizi, svolte da società appartenenti al GRUPPO in favore della Società, che possono interessare Attività e/o Processi Sensibili di cui alle Parti Speciali del Modello, devono essere disciplinate da un contratto scritto.

I corrispettivi previsti devono essere in linea con le condizioni di mercato.

L'Odv della Società sottoporrà a verifica periodica i contratti di cui si tratta, chiedendo notizie anche ai responsabili delle funzioni interessate riguardo alle ragioni del contratto, alla attività svolta ed ai criteri di determinazione del corrispettivo.

I contratti devono prevedere che la società del Gruppo alla quale è richiesto il servizio si doti di procedure idonee a prevenire la commissione dei Reati.

L'Odv della Società, qualora lo consideri necessario al fine della prevenzione dei Reati, propone, sentite le funzioni competenti, che i contratti precedentemente identificati prevedano l'adozione, da parte della società del Gruppo che presta il servizio, di specifiche procedure di controllo.