

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

GRUPPO ACS DOBFAR SPA



AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

EDIZIONE GIUGNO 2020 APPROVATA CON DELIBERA DEL

**Rag. Carlo Vergani
Rappresentante Legale ACS DOBFAR SPA**

**Dott. Fabio Ruzzini
Rappresentante Legale DPHAR SPA**

INDICE

PARTE GENERALE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	PAG. 4
1.1 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ	PAG. 5
1.2 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	PAG. 5
1.3 VALORE ESIMENTE DEL M.O.G.	PAG. 7
1.4 FATTISPECIE DI REATO	PAG. 10
1.5 APPARATO SANZIONATORIO	PAG. 13
1.6 L'IPOTESI DEL TENTATIVO	PAG. 14
1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	PAG. 15
1.8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	PAG. 16
1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	PAG. 17
1.10 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI	PAG. 17
1.11 SINDACATO DI IDONEITÀ	PAG. 18
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ACS DOBFAR SPA	PAG. 19
2.1 ACS DOBFAR SPA	PAG. 19
2.2 DPHAR SPA	PAG. 20
2.3 L'ASSETTO ISTITUZIONALE: ORGANI E SOGGETTI	PAG. 21
2.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE	PAG. 22
2.5 SISTEMA DI CONTROLLO	PAG. 24
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ACS DOBFAR SPA	PAG. 25
3.1 PREMessa	PAG. 25
3.2 FUNZIONE DEL MODELLO	PAG. 25
3.3 IL PROGETTO DEL GRUPPO ACS DOBFAR PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	PAG. 26
3.4 STRUTTURA DEL MODELLO	PAG. 29
3.5 RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO	PAG. 30
3.6 ILLECITI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ	PAG. 30
3.7 ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	PAG. 31
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 33
4.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 33
4.2 CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 33
4.3 REVOCA	PAG. 34
4.4 CAUSE DI SOSPENSIONE	PAG. 35
4.5 TEMPORANEO IMPEDIMENTO	PAG. 36
4.6 FUNZIONE, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 37
4.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 38
4.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 40
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO	PAG. 41

5.1 PRINCIPI GENERALI	PAG. 41
5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI	PAG. 41
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE	PAG. 42
5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	PAG. 45
5.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	PAG. 46
6. IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	PAG. 47
6.1 PREMessa	PAG. 47
6.2 DIPENDENTI	PAG. 48
6.3 SOGGETTI CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ	PAG. 48
6.4 ALTRI DESTINATARI	PAG. 49
7. WHISTLEBLOWING	PAG. 50
7.1 LA NORMATIVA	PAG. 50
7.2 SCOPO DELLA PROCEDURA	PAG. 51
7.3 DESTINATARI	PAG. 51
7.4 AMBITO DI APPLICAZIONE	PAG. 52
7.5 PROCESSO DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI	PAG. 52

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, detta la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”, che si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Rientrano in tale ambito di applicazione gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico, mentre sono esclusi da tale applicazione, oltre lo Stato e gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni illeciti commessi o tentati, anche nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001).

Il D. Lgs. n. 231/2001 innova, quindi, l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell’individuo che ha commesso il reato.

La stessa è, tuttavia, esclusa se l’ente coinvolto ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.1 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Il D. Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo *“amministrativo”* – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della nostra Costituzione *“La responsabilità penale è personale”*. – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo *“penale”*.

1.2 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l’applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva (in senso lato, trattandosi di *enti*).

Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Il primo, fondamentale ed essenziale, criterio d’imputazione di natura oggettiva è costituito dalla condizione che il reato – o l’illecito amministrativo – sia commesso *«nell’interesse o a vantaggio dell’ente»*.

La responsabilità dell’ente sorge, quindi, qualora il fatto illecito sia stato commesso nell’*interesse* dell’ente ovvero *per favorire* l’ente, senza che sia in alcun modo necessario il conseguimento effettivo e concreto dell’obiettivo.

Si tratta, dunque, di un criterio che si sostanzia nella *finalità* – anche non esclusiva – con la quale il fatto illecito è stato realizzato.

Il criterio del vantaggio attiene, invece, *al risultato positivo* che l’ente ha effettivamente tratto dalla commissione dell’illecito, a prescindere dall’intenzione di chi l’ha commesso.

L’ente non è responsabile se il fatto illecito sia stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto *«nell’interesse esclusivo proprio o di terzi»*.

Ciò conferma che, se l’esclusività dell’interesse perseguito impedisce il sorgere della responsabilità dell’ente, per contro la responsabilità sorge se l’interesse è *comune* all’ente ed alla persona fisica o è riferibile in parte all’uno in parte all’altro.

Il secondo criterio d'imputazione oggettiva è costituito dal "soggetto autore" del fatto illecito.

Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

1) «*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*», o da coloro che «*esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo*» dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di una sede o stabilimento nonché le persone che esercitano, *anche di fatto*, la gestione e il controllo dell'ente (**i c.d. soggetti "in posizione apicale" o "apicali"**; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);

2) «*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali*» (**i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione**; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001). Appartengono a tale categoria coloro i quali *eseguono* nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se **più soggetti concorrono alla commissione del reato** (dando luogo al *concorso di persone nel reato*: art. 110 c.p.; sostanzialmente lo stesso vale nel caso di illecito amministrativo), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, o parte della stessa, prevista dalla legge, essendo sufficiente che questi fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

Il Decreto tratteggia la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole; i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente.

L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato standard di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La *colpa* dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di

impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei reati presupposto.

E' esclusa la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - *prima della commissione del reato* - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

1.3 VALORE ESIMENTE DEL M.O.G.

Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima della commissione del reato*, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un «Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo» (M.O.G.) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il M.O.G. opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Illecito commesso da soggetto apicale.

Per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'ente*, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che (art. 6 del D.Lgs. 231/2001):

- a) *«l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;*
- b) *«il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;*
- c) *«le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione»;*
- d) *«non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».*

Le condizioni ora elencate devono concorrere *tutte e congiuntamente* affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro

concorrenti e la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria “colpa organizzativa”.

Illecito commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Per i reati commessi da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'ente può essere chiamato a rispondere *solo* qualora si accerti che «*la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza*».

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 (art. 7 D.Lgs. 231/2001).

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

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa, dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, debbano:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il comma 2bis, introdotto con il provvedimento legislativo n. 179/2017 (cd. *whistleblowing*), impone di prevedere attraverso il Modello:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) il canale di segnalazione dovrà garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica ed eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (*Modelli di organizzazione e di gestione*) che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a)** al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b)** alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c)** alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d)** alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e)** alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f)** alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato D. Lgs. n. 81/2008, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

1.4 FATTISPECIE DI REATO

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **DELITTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.** Si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D. Lgs. n. 231/2001 ([artt. 24 e 25](#));
- **DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI.** [L'art. 24-bis](#) del Decreto prevede nuove fattispecie di illecito amministrativo in dipendenza di taluni delitti informatici e di trattamento illecito di dati;

- **DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.** [L'art. 24-ter](#) del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, 416-bis, 416ter e 630 c.p.;
- **DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA,** quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti [dall'art. 25-bis](#) del Decreto, introdotto dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della legge 23 novembre 2001, n. 409, recante “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*”;
- **DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.** [L'art. 25-bis-1](#) del Decreto prevede nuove fattispecie di illecito amministrativo in dipendenza di taluni delitti contro l'esercizio del commercio e contro la proprietà intellettuale;
- **REATI SOCIETARI.** [L'art 25-ter](#) è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, che, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa delle società anche a determinati reati societari;
- **DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO** (richiamati dall'art. [25-quater](#) D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7). Si tratta dei “*delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi special*”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*”);
- **DELITTI CONTRO LA VITA E L'INCOLUMITÀ INDIVIDUALE.** [L'art. 25 quater.1](#) del Decreto, introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7, prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa dell'ente le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- **DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE,** previsti [dall'art. 25-quinquies](#), introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- **ABUSI DI MERCATO,** richiamati [dall'art. 25-sexies](#) del Decreto¹⁵;
- **DELITTI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.** [L'art. 25-septies](#), prevede la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione ai delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, c.p. (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime),

commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

– **REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA.** L'art. 25-octies del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis* e 648-*ter* c.p.;

– **DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.** L'art. 25-novies del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dalla legge speciale [L. 633/1941] in materia di tutela del diritto d'autore e precisamente di quanto disposto dagli artt. 171, primo comma lettera a-bis) e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies*;

– **INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.** L'art. 25-decies del Decreto prevede la responsabilità dell'ente in relazione alla fattispecie astratta di reato previsto e punito dall'art. 377-*bis* del codice penale;

– **REATI AMBIENTALI.** L'art. 25-undecies del Decreto stabilisce nuove fattispecie di illecito amministrativo in dipendenza di taluni delitti contro l'ambiente.

– **IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.** L'art. 25-duodecies del Decreto individua la responsabilità della Società nel caso in cui siano impiegati cittadini di paesi terzi non in possesso di un regolare permesso di soggiorno.

– **REATI DI XENOFobia E RAZZISMO.** La Legge Europea 2017 ha previsto l'introduzione dell'art. 25 terdecies nel D. Lgs. 231/2001 rubricato Xenofobia e Razzismo, elevando a reato presupposto della Responsabilità Amministrativa degli Enti il reato di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654.

– **REATI TRANSNAZIONALI.** L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;

– **REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI.** Art. 25-quartedecies introdotto dalla L. n. 39/2019;

– **REATI TRIBUTARI.** L'art. 39, comma 2, del decreto fiscale (D.l. 124/2019) ha introdotto - con efficacia dalla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della legge di conversione dello stesso - l'art. 25-quinquiesdecies nel D.Lgs. n.

231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica in presenza della commissione di determinati reati tributari.

1.5 APPARATO SANZIONATORIO

Come conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, gli artt. 9 - 23 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'ente le seguenti sanzioni:

- **sanzione pecuniaria** (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La **sanzione pecuniaria** è determinata dal giudice penale 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 € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- 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.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune (art. 27, comma 1, del Decreto).

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

b) in caso di reiterazione degli illeciti. (Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D. Lgs. n. 231/2001. Ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. n. 231/2001: *“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.”*).

Le sanzioni interdittive sono previste per il compimento di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati transnazionali, reati in materia di salute e sicurezza, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, delitti contro l'industria e il commercio, delitti in materia di violazione del diritto d'autore nonché per i reati ambientali.

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 (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

1.6 L'IPOTESI DEL TENTATIVO

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001).

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.

1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di **trasformazione**, (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D. Lgs. n. 231/2001).

In caso di **fusione**, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di **scissione parziale**, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) 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 trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle 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.

L'art. 31 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

Il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, 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 in sanzione pecuniaria, a patto che: la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D. Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della **cessione** e del **conferimento di azienda** è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- A)** è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- B)** la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D. Lgs. n. 231/2001).

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

- 1)** il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
- 2)** l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

3) 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) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

4) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. n. 231/2001).

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

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 (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. n. 231/2001).

1.10 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative*

degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Nella predisposizione del presente Modello, il Gruppo ACS DOBFAR si è principalmente ispirato alle Linee guida di Confindustria, oltre che ai Codici di comportamento delle principali associazioni rappresentative e alle *best practice* relative alle diverse aree di attività. Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all’esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all’attività concretamente svolta dalle Società del Gruppo ed al contesto nel quale esse operano.

1.11 SINDACATO DI IDONEITÀ

L’attività di accertamento svolta dal giudice penale in merito alla sussistenza di profili di responsabilità amministrativa a carico della società, concerne due profili. Da un lato l’accertamento circa la commissione di un reato che rientri nell’ambito di applicazione del Decreto, dall’altro “il sindacato di idoneità” sull’eventuale Modello organizzativo adottato dalla società stessa.

Il sindacato del giudice circa l’astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “**prognosi postuma**”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale esistente al 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 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.

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL GRUPPO ACS DOBFAR SpA

Il Gruppo ACS DOBFAR SpA è composto da diverse realtà societarie operanti in vari Paesi, tra cui Italia, Brasile, Corea del Sud e Svizzera.

L'attuale Modello si riferisce alla holding ACS DOBFAR SpA e Dphar SpA.



2.1 ACS DOBFAR SpA – CAPOGRUPPO

ACS DOBFAR SpA è una società per azioni costituita in data 20 maggio 1980 con sede legale in Tribiano (MI) in Viale Addetta 4/12, avente per oggetto sociale

1) la produzione, sia in proprio che per conto terzi, e la vendita:

- di prodotti liofilizzati e cristallizzati sterili;
- di prodotti e materie prime semilavorate e/o finite per le industrie chimiche e farmaceutiche;

2) la produzione ed il commercio di specialità medicinali, di prodotti farmaceutici, parafarmaceutici, medicinali, biologici, diagnostici, galenici, igienici, alimentari, dieteci, nutrizionali, cosmetici e di profumeria, zootecnici, veterinari e per l'agricoltura;

3) l'attività di smaltimento, mediante trattamento di rifiuti speciali allo stato liquido, anche per conto terzi;

4) l'attività agricola finalizzata alla produzione di foraggio e la coltura agricola in generale;

La missione della Società comprende una garanzia di qualità, sicurezza e rispetto dell'ambiente ai propri interlocutori (clienti, autorità, cittadini, partner finanziari, dipendenti e fornitori).

Tra gli obiettivi di ACS DOBFAR SpA rientra l'attuazione di misure di prevenzione per ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e per l'ambiente e il dialogo con le autorità, i clienti, i dipendenti ed il pubblico in generale per tradurne le aspettative in requisiti interni.

Il Codice Etico del Gruppo ACS DOBFAR SpA individua quali valori l'eccellenza nei risultati, la responsabilità, lo spirito di squadra, l'innovazione.

Per il raggiungimento dell'oggetto sociale, la Società può compiere, sia in Italia che all'estero e senza restrizione alcuna, tutte le operazioni industriali, commerciali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari ritenute necessarie o utili; può rilasciare fidejussioni, avalli ed ogni altra garanzia anche reale; può assumere rappresentanze, concessioni, agenzie e depositi di altre aziende e concederle ad altre aziende.

Le attività di ACS DOBFAR SpA sono organizzate in dieci stabilimenti produttivi, siti in:

- 1) ACS-1 TRIBIANO, VIA ROSSINI N. 7/11;**
- 2) ACS-2 TRIBIANO, VIALE ADDETTA N. 2/12;**
- 3) ACS-3 TRIBIANO, VIA PAULLO N. 9;**
- 4) ACS-4 VIMERCATE, VIA MARZABOTTO N. 7;**
- 5) ACS-5 ALBANO S. ALESSANDRO, VIA TONALE N. 87;**
- 6) ACS-8 SAN GIULIANO MILANESE, VIA BRACCIANO N. 9/11;**
- 7) ACS-9 CASTELLALTO TERAMO;**
- 8) ACS-10 POMEZIA (RM), STRADA LAURENTINA KM 24,730;**
- 9) ACS-11 ZONA INDUSTRIALE SANT'ATTO, SN – FRAZ SAN NICOLÒ A TORDINO (TE);**
- 10) ACS-12 VERONA.**

Gli uffici Direzione Amministrativa/Finanziaria/Personale/Regulatory sono ubicati in Agrate Brianza presso il Centro Direzionale Colleoni (Pegaso 2 – Pegaso 3).



2.2 DPHAR SpA

La società Dphar SpA, costituita il 30/06/2014, con sede legale in Tribiano (MI) in Viale Addetta n. 2, si occupa principalmente della produzione, sia in proprio che per conto terzi, e della vendita:

- di specialità medicinali;
- di prodotti di sintesi e fermentazione;
- di prodotti liofilizzati e cristallizzati sterili;
- di prodotti e materie prime semilavorate e/o finite per le industrie chimiche e farmaceutiche.

Inoltre si occupa dello studio, della ricerca, dello sviluppo, della produzione e della commercializzazione di biotecnologie e di prodotti biotecnologici ad uso chimico, farmaceutico, cosmetico e nutrizionale, sia per uso umano che veterinario.

Fa parte dell'oggetto sociale anche l'attività di smaltimento, mediante trattamento di rifiuti speciali allo stato liquido, anche per conto terzi.

L'attività si svolge presso l'unico stabilimento produttivo sito in:

- Anagni (FR), Contrada F. del Ceraso n. 1.

2.3 L'ASSETTO ISTITUZIONALE: ORGANI E SOGGETTI

ASSEMBLEA DEI SOCI

L'assemblea ordinaria dei soci:

- nomina e revoca i consiglieri nei limiti e con le modalità previste dallo statuto e ne determina il compenso ad essi spettante;
- nomina il Presidente del Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto;
- delibera sulla responsabilità dei consiglieri;
- delibera sulla distribuzione degli utili, nel rispetto delle previsioni statutarie;
- nomina la società di revisione.

L'assemblea straordinaria delibera sulle modificazioni dello statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ai sensi di statuto, la gestione spetta in via esclusiva al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle competenze ed attribuzioni. A tal fine il Consiglio di Amministrazione compie tutte le operazioni necessarie, utili o comunque opportune per il raggiungimento dell'oggetto sociale, siano esse di ordinaria come di straordinaria amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri per la gestione, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi previsti dalla legge.

Sono attribuite all'organo di amministrazione le seguenti competenze:

- a) le delibere di fusione e di scissione nei casi di cui agli artt. 2505, 2505 bis, 2506 ter ultimo comma c.c.;
- b) l'istituzione e soppressione di sedi secondarie;
- c) l'indicazione degli amministratori sui quali ricade la rappresentanza societaria;
- d) la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
- e) l'adeguamento a disposizioni di legge dello statuto societario;
- f) il trasferimento della sede sociale;
- g) la riduzione del capitale sociale qualora risulti perduto oltre un terzo del capitale sociale e la società abbia emesso azioni senza valore nominale;

RAPPRESENTANZA SOCIALE

La rappresentanza spetta al presidente del Consiglio di Amministrazione ed, altresì, ai consiglieri muniti di delega del consiglio. Possono essere nominati institori e procuratori per determinati atti o categorie di atti. In ogni caso, quando il soggetto nominato non fa parte del consiglio di amministrazione, l'attribuzione del potere di rappresentanza della società è regolata dalle norme in tema di procura.

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale si compone ex art. 2397 c.c. di tre membri aventi durata in carica triennale.

Al Collegio Sindacale è attribuito il controllo contabile e la responsabilità del controllo legale.

2.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

Il Gruppo ACS DOBFAR SpA ha sviluppato un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento di ciascuna Società e che possono essere così riassunti:

- **Statuto** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento delle singole attività di gestione.
- **Disposizione Organizzativa, Ordini di servizio e Comunicazioni Organizzative** - La redazione di apposite Disposizioni Organizzative interne,

Ordini di servizio e Comunicazioni consentono, in ogni momento, di comprendere, individualmente per ogni singola Società del Gruppo, la struttura societaria, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.

- **Sistema delle deleghe e delle procure** - che stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare le singole Società e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica delle Strutture Organizzative e/o degli Ordini di servizio o su segnalazione da parte di singole Unità Organizzative.
- **Sistema di Procedure, Policy, Linee Guida e Regolamenti Interni** – Ciascuna Società del Gruppo è dotata di un Sistema di Gestione della Sicurezza e dell'Ambiente (certificato ISO 14001), di Procedure e Linee Guida volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti. Trovano altresì regolamentazione i processi amministrativo contabili nell'ambito dell'insieme di Procedure che fanno capo al Collegio Sindacale preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-*bis* del TUF.
- **Codice Etico del Gruppo ACS DOBFAR SpA** - esprime i principi etici e di deontologia che le singole Società riconoscono come propri e sui quali richiamano l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi. Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati dal Gruppo ACS DOBFAR SpA, qui sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, il processo di formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. *b*, D. Lgs. n. 231/2001).

Il sistema della predetta documentazione interna, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte delle Autorità preposte, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di

comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

2.5 SISTEMA DI CONTROLLO

Ciascuna Società del Gruppo ACS DOBFAR SpA, in coerenza con l'adozione del sistema di amministrazione e controllo, prevede quali principali soggetti responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società:

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Società di Revisione
- Organismo di vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL GRUPPO ACS DOBFAR SpA

3.1 PREMESSA

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa delle Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità sociale.

3.2 FUNZIONE DEL MODELLO

Il Gruppo ACS DOBFAR SpA intende affermare e diffondere una cultura di impresa improntata:

- alla legalità, trasparenza, eticità, correttezza e rispetto delle regole anche ribadendo che, coerentemente con i rigorosi principi adottati da tutte le Società del Gruppo ACS DOBFAR SpA, nessun comportamento illecito può ritenersi consentito, anche qualora commesso nell'interesse o a vantaggio dell'impresa;
- al controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che il Gruppo, alla luce delle considerazioni che precedono, ha predisposto e adottato.

Tale Modello ha tra gli obiettivi principali quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con le Società del Gruppo ACS DOBFAR SpA (dipendenti, consulenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nell'ambito delle attività svolte nell'interesse delle varie Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa;
- consentire, attraverso un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio delle singole Società del Gruppo, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al Modello;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali le Società del Gruppo intendono attenersi sia agli stessi interessi delle Società anche quando apparentemente potrebbero trarne un vantaggio.

3.3 IL PROGETTO DEL GRUPPO ACS DOBFAR SPA PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

La metodologia scelta per il progetto di predisposizione del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Si riportano, di seguito, le principali fasi operative:

- individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- identificazione dei *key officer* e analisi dei processi e delle attività sensibili;
- *gap analysis*;
- definizione del Modello.

Tutte le fasi hanno visto il coinvolgimento dei Responsabili delle Direzioni/Unità organizzative delle Società del Gruppo per la condivisione delle risultanze.

INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI RICHIAMATI DAL D.LGS. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente sono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Scopo della presente fase operativa è stato, pertanto, l'identificazione degli ambiti aziendali e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi delle strutture societarie ed organizzative.

Sulla base dell'analisi del Modello di business delle Società, unitamente agli atti organizzativi, è stata effettuata una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Unità organizzative responsabili di tali processi/attività.

Nello specifico, sono state svolte le seguenti attività finalizzate all'individuazione dei processi/attività sensibili:

- raccolta della documentazione relativa alle strutture societarie ed organizzative (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, deleghe di funzione, procure, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per l'approfondimento del Modello di *business* delle Società;
- analisi storica ("*case history*") di casi che possono aver interessato negli anni passati le Società relativamente a procedimenti penali, civili, o amministrativi che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal d.lgs. 231/2001;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex d.lgs. 231/2001;
- individuazione preliminare delle Direzioni/Unità organizzative responsabili dei processi sensibili identificati.

IDENTIFICAZIONE DEI KEY OFFICER E ANALISI DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Lo scopo di tale fase operativa è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere, completando e approfondendo l'inventario

preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle Unità organizzative e dei soggetti coinvolti (di seguito, “*key officer*”).

Tale analisi è stata svolta sia attraverso l’analisi della documentazione aziendale, inclusa quella relativa alle procure, sia attraverso incontri di approfondimento tecnico effettuati con le Unità organizzative identificate.

I *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole Unità organizzative, al fine di raggiungere un livello di informazione/dettaglio idoneo a comprendere il sistema dei controlli in essere.

L’analisi è stata condotta attraverso “interviste” personali con i *key officer*, che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Di seguito sono elencate le attività svolte nel corso della presente fase operativa, al termine della quale è stata definita una preliminare “mappa dei processi/attività sensibili” verso cui indirizzare l’attività di analisi e gli approfondimenti:

- raccolta di ulteriori informazioni attraverso analisi documentale e incontri con i referenti interni;
- identificazione di ulteriori soggetti in grado di dare un apporto significativo alla comprensione/analisi delle attività sensibili e dei relativi meccanismi di controllo;
- predisposizione della mappa, che “incrocia” i processi/attività sensibili con i relativi *key officer*;
- esecuzione di “interviste” strutturate con i *key officer*, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:
 - i processi elementari/attività svolte;
 - le Unità organizzative/soggetti interni/esterni coinvolti;
 - i relativi ruoli/responsabilità;
 - il sistema dei controlli esistenti;
 - condivisione con i *key officer* di quanto emerso nel corso delle “interviste”;

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati considerati, tra l’altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;

- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- individuazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

GAP ANALYSIS

L'obiettivo di tale fase operativa consiste nell'individuazione:

- 1) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- 2) delle eventuali azioni di miglioramento del Modello organizzativo e di controllo esistente.

Al fine di rilevare e analizzare in dettaglio il Modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del Modello stesso alle previsioni del d.lgs. 231/2001, viene effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il sistema organizzativo e di controllo esistente e un Modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. 231/2001.

DEFINIZIONE DEL MODELLO

Lo scopo della seguente fase operativa è stato la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex d.lgs. 231/2001* del Gruppo, tenuto conto delle Linee guida di Confindustria sulla materia, articolato in tutte le sue componenti e personalizzato alle diverse realtà aziendali.

La realizzazione di tale fase è stata supportata dai risultati delle fasi precedenti.

3.4 STRUTTURA DEL MODELLO

Il documento relativo al Modello è strutturato in due principali sezioni:

A) PARTE GENERALE, che descrive il quadro normativo di riferimento e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato, volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;

B) PARTI SPECIALI, volte a integrare il contenuto della *Parte Generale* con una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che il Gruppo ACS DOBFAR SpA ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche delle varie attività svolte;
- ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati di cui al punto precedente, presenti nella realtà aziendale e ai correlati *parametri* di controllo.

3.5 RAPPORTO TRA MODELLO E CODICE ETICO

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato d.lgs. 231/2001, il Gruppo ACS DOBFAR SpA si è dotato di un Codice Etico, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli *stakeholder* (es. azionisti, dipendenti, clienti, consulenti, fornitori).

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con le diverse Società del Gruppo ACS DOBFAR SpA.

Il Codice Etico deve essere considerato, quindi, quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle Società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde, invece, anche a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, 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 suindicato).

3.6 ILLECITI RILEVANTI PER LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

L'adozione del Modello, quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno delle varie Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

In considerazione dell'analisi dei diversi contesti aziendali, dell'attività svolte e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello, gli illeciti che sono oggetto delle Parti Speciali e di seguito elencati:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti di criminalità organizzata;
- delitti contro la fede pubblica;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché antiriciclaggio;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati tributari.

In proposito, si precisa che non è stata redatta una parte speciale per tutti i reati presupposto previsti dal Decreto 231/2001. Alcune fattispecie sono state tralasciate in quanto si ritiene che non sussistano aree aziendali a rischio di siffatti reati.

3.7 ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

COMPETENZA

Il Consiglio di Amministrazione delle singole Società è l'Organo competente per l'adozione, l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello.

Si precisa che le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello e dei suoi aggiornamenti sono predisposte a cura delle competenti funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza è tempestivamente e costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle predette procedure.

VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO

All'Organismo di Vigilanza delle singole Società del Gruppo, nell'ambito dei poteri allo stesso riservati conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) ed all'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto ed a quanto previsto dal proprio Regolamento, restano, in ogni caso, attribuiti precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte. L'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità di aggiornare o adeguare il Modello nonché, con cadenza almeno semestrale nell'ambito della propria relazione periodica, gli eventuali ulteriori aggiornamenti di cui se ne ravvisasse l'opportunità.

Anche con tale finalità, l'Organismo di Vigilanza predispone e comunica preventivamente al CdA e/o al Comitato Esecutivo e al Collegio Sindacale il proprio programma delle attività su base annua, ferma restando la possibilità per lo stesso Organismo o suoi componenti di effettuare anche verifiche e controlli non programmati.

AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

Il Modello deve essere oggetto di aggiornamento o adeguamento ogni qual volta se ne ravvisi la necessità o l'opportunità e comunque in conseguenza di circostanze che attengano a fatti quali:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello, ove si riscontrasse la possibilità di ulteriore protezione ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., vengano introdotte nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento allo stesso, le caratteristiche dell'OdV sono:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

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 posizione di staff al vertice aziendale, prevedendo un'attività di reporting al Consiglio di Amministrazione.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Continuità d'azione

L'OdV dovrà quindi vigilare costantemente e con continuità sul Modello, verificandone l'attuazione e proponendone l'aggiornamento.

4.2 CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV può essere sia collegiale che monocratico. Nel caso in cui l'Organismo sia collegiale, i membri sono individuati tra le risorse interne ed esterne in possesso dei requisiti richiesti dalla legge ed esperti nelle discipline giuridiche e nel controllo interno.

Il Consiglio di Amministrazione della Società nomina e revoca:

- *i componenti dell'Organismo di Vigilanza;*
- *il Presidente dell'Organismo di Vigilanza; in mancanza, lo stesso verrà eletto dal medesimo Organismo di Vigilanza.*

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che, in sede di nomina, deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri.

All'atto dell'accettazione della carica i membri dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione ed a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Successivamente alla nomina dell'OdV, almeno una volta all'anno, il Consiglio di Amministrazione verifica il permanere dei requisiti soggettivi in capo ai componenti dell'Organismo ed all'Organismo nella sua interezza.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica.

In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro cessato.

La durata in carica dei membri dell'OdV viene stabilita all'atto della nomina da parte del CdA della Società.

4.3 REVOCA

La revoca dei membri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;

- “*l’omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società o di altre società nelle quali il soggetto fosse membro dell’Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “*autonomia e indipendenza*” e “*continuità di azione*” propri dell’Organismo di Vigilanza. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d’atto del Consiglio di Amministrazione;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l’intero Organismo di Vigilanza è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.4 CAUSE DI SOSPENSIONE

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell’Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l’accertamento, dopo la nomina, che il componente dell’Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell’Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell’art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall’art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l’interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione dianzi citate, ne informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella sua prima riunione successiva, a dichiarare la sospensione del soggetto (o dei soggetti), nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora, in conseguenza della sospensione, il numero dei componenti dell'Organismo collegiale sia inferiore a tre, il Consiglio di Amministrazione dispone l'integrazione temporanea dell'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

4.5 TEMPORANEO IMPEDIMENTO

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente effettivo dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l'impossibilità di partecipare alla riunione, l'Organismo di Vigilanza collegiale opererà nella sua composizione ridotta, sempre che il numero dei rimanenti componenti (per i quali non sussistano le predette situazioni) non sia inferiore a tre.

Qualora invece, il numero dei componenti sia inferiore a tre o nel caso di composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dispone l'integrazione temporanea dell'Organismo, nominando uno (sempre nel caso di composizione monocratica) o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addvenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

4.6 FUNZIONE, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione del nominato OdV consiste, in generale, nel:

- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati applicabili ai fini del D. Lgs. n. 231/01;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati applicabili ai fini del D. Lgs. n. 231/01;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto al precedente punto, siano effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti normativi, nonché ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. I responsabili delle singole direzioni devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail);
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nel prosieguo del presente Modello;

- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D. Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi;
- relazionare il Consiglio di Amministrazione sulle attività e sulla attuazione del Modello, fornendo informazioni periodiche al Collegio Sindacale;

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale, e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate, o, comunque coinvolte nelle attività di controllo.

4.7 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. n. 231/01 [art. 6, comma 2, lett. d)] fa riferimento espresso a specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello. Pertanto tutti i dipendenti ed i dirigenti, apicali e non, devono trasmettere all'OdV tutti i documenti necessari allo svolgimento dell'attività dello stesso. La violazione di tali obblighi di informazione può comportare, a seconda della gravità dell'azione/omissione, l'applicazione di una sanzione disciplinare.

In particolare, viene chiesto ai consiglieri e ai dirigenti di sottoscrivere un'apposita dichiarazione di responsabilità con cui il sottoscrittore dichiara di aver preso conoscenza del Modello organizzativo adottato e di non aver realizzato comportamenti contrari ai principi etici della Società; con tale dichiarazione, inoltre, il sottoscrittore dichiara l'assenza di conflitto di interessi nell'ambito dei rapporti intrattenuti con rappresentanti di P.A.

Contestualmente alla nomina, viene inoltre consegnato all'OdV un documento riportante il sistema delle deleghe in essere della Società. Lo stesso OdV dovrà, inoltre, essere tempestivamente informato dal Consiglio di Amministrazione della Società in relazione a ogni modifica e/o integrazione di tale sistema.

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

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

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, redigendo un apposito verbale dell'incontro e motivando per iscritto eventuali decisioni di procedere o non procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni dovranno essere in forma scritta, non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in osservanza delle vigenti norme in materia di tutela della riservatezza e, comunque, farà in modo di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Peraltro, le segnalazioni anonime contenenti fatti circostanziati di particolare gravità potranno essere valutate dall'OdV a discrezione dello stesso;
- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso esclusivamente all'OdV.

Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.

In ogni caso, oltre alle segnalazioni precedentemente menzionate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative 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 D. Lgs. n. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali o dal Collegio Sindacale nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/01;
- 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.

4.8 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Sono assegnate a ciascun OdV delle Società del Gruppo ACS DOBFAR SpA due linee di reporting:

- la prima, all'occorrenza, direttamente con il Presidente/ Amministratore delegato di ciascuna Società del Gruppo;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione delle singole Società.

Inoltre l'OdV fornisce informazioni al Collegio Sindacale sia periodicamente, sia su richiesta dello stesso.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con un organismo privo di compiti operativi e quindi svincolato da attività gestionali quale è il Collegio Sindacale, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV potrà essere chiamato a riferire in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta per relazionare in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 PRINCIPI GENERALI

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* delle Società.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi aziendali competenti in base al sistema disciplinare, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le funzioni aziendali/unità organizzative di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei Codici Disciplinari aziendali, laddove applicabili.

5.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti delle varie Società del Gruppo ACS DOBFAR SpA costituisce sempre illecito disciplinare.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal C.C.N.L. di riferimento, caratterizzati, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Il Gruppo ACS DOBFAR SpA ha proprio personale dipendente che svolge le funzioni presso gli Stabilimenti delle varie Società. In base a quanto previsto dai documenti che ne regolano il distacco, tali dipendenti sono soggetti - nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative - alle direttive impartite dai responsabili degli stabilimenti. Essi sono, quindi, tenuti al rispetto:

- a) dei principi di comportamento previsti dal presente Modello;
- b) del Codice Etico;
- c) di quanto previsto dalle Procedure predisposte dallo Stabilimento.

Qualora svolgano, presso i vari stabilimenti del Gruppo, attività lavorativa uno o più dipendenti di una società terza - a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale -, tali soggetti sono, comunque, tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico della Società e dal presente Modello.

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico, assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nella stessa applicati.

Ai fini dell'applicazione del provvedimento sanzionatorio, vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;

- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono quelle di seguito elencate, differenziate sulla base del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Il C.C.N.L. di riferimento prevede che le mancanze del lavoratore possano dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) ammonizione verbale;**
- b) ammonizione scritta;**
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;**
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;**
- e) licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso.**

Il Contratto prevede che i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari siano affissi, in maniera permanente, nei posti di lavoro.

I provvedimenti di cui sopra non sollevano, inoltre, il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali egli sia incorso.

Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda, a titolo di cautela, può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 60 giorni.

Lo stesso C.C.N.L. stabilisce dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari, al fine di evitare incertezze o difformità di comportamento nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza.

In ogni caso, si ritiene assoggettabile a sanzione:

- a) il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso,**

nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo;

b) il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

c) il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali;

d) il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività classificate come "sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti a), b) e c);

e) il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001;

f) il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività classificate come "sensibili" un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto d).

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

I dirigenti delle Società del Gruppo, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Nella Società trovano applicazione per i dipendenti dirigenti:

- il Contratto Collettivo nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese aderenti alle associazioni della Confederazione Nazionale dei Servizi;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende industriali.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D. Lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

5.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

6. IL PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 PREMESSA

Il Gruppo ACS DOBFAR SpA, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo delle Società del Gruppo è quello di comunicare i contenuti ed i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. n. 231/2001), ma anche tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi delle diverse Società.

Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i *partner*.

Il Gruppo ACS DOBFAR SpA, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle attività “sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che il Gruppo ACS DOBFAR SpA non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui l'Azienda intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti 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.

6.2 DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a: **i**) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; **ii**) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; **iii**) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

A ciascun dipendente viene garantita la possibilità di consultare il Modello ed il Codice Etico (per esempio fornendo l'indirizzo del sito aziendale sul quale è pubblicato il Modello o tramite *Intranet* aziendale).

I responsabili delle singole Unità Organizzative coadiuvano l'Organismo di Vigilanza nell'identificazione della migliore modalità di fruizione dei servizi di formazione sui principi e contenuti del Modello, in particolare a favore di quanti operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (ad esempio: *staff meeting*, corsi *on line* ecc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti compilano un modulo, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del modulo vale quale dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.3 SOGGETTI CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ

Ai soggetti con funzioni di rappresentanza (procuratori) delle diverse Società del Gruppo è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4 ALTRI DESTINATARI

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con le Società del Gruppo rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, procuratori d'affari e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione, sentiti il Responsabile delle Risorse Umane ed il Responsabile dell'area alla quale i contratti o i rapporti si riferiscono, determina:

- le tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società, ai quali è opportuno applicare, in ragione della natura dell'attività svolta, le previsioni del Modello;
- le modalità di comunicazione di un estratto del Modello e del Codice Etico ai soggetti esterni interessati e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in essi contenute in modo da assicurarne l'effettiva conoscenza.

7. WHISTLEBLOWING

Con l'espressione "whistleblower" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'amministrazione o di una azienda, che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, etc.

La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione pertanto si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

7.1 La normativa

La materia, già disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati (art. 54 bis dlgs. 165/2001 sul pubblico impiego), è stata ulteriormente disciplinata, anche per il settore privato, dalla legge 179/2017, in vigore dal 29 dicembre 2017.

Attraverso la modifica dell'art. 6 del dlgs. 231/2001, si stabilisce che i modelli di organizzazione dovranno ora prevedere in capo ai soggetti apicali (i soggetti che "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso) e ai sottoposti (soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali) l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" rilevanti ai sensi della normativa di cui al d.lgs. 231/2001 citata, "*fondate su elementi di fatto precisi e concordanti*", o "*di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente*" di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A tutela dei soggetti denuncianti la nuova legge stabilisce:

- l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;

- l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, è prevista la possibilità di presentare denuncia all'ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Facendo riferimento alla normativa esclusivamente alle condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto rimangono esclusi dalla disciplina i reati che invece non sono previsti nell'ambito delle disposizioni del d.lgs. 231/2001.

7.2 Scopo della procedura

Il fine è quello di evitare ed al tempo stesso tutelare il dipendente/collaboratore (segnalante o whistleblower) che, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione, ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli, in ottemperanza a quanto stabilito dalla legge 179/2017.

L'obiettivo perseguito è quello di mettere a disposizione del dipendente/collaboratore gli strumenti affinché il medesimo sia messo nelle condizioni di procedere in autonomia alla segnalazione di illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto con l'ente.

L'obiettivo è quello di fornire indicazioni operative in merito alle modalità con le quali procedere alla segnalazione, quindi informazioni su oggetto, contenuti, destinatari e documenti da utilizzare per la trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela riconosciute al segnalante dall'ordinamento.

Quanto disposto si applica esclusivamente alle segnalazioni pervenute dai soggetti che si identificano (c.d. segnalazioni nominative) e non trova quindi applicazione alle segnalazioni anonime.

7.3 Destinatari

I destinatari delle regole indicate sono i dipendenti, intendendosi non solo i dipendenti legati all'ente da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche i dipendenti con contratto a tempo determinato oppure coloro che hanno in essere un contratto di apprendistato, tirocinio oppure che svolgono uno stage formativo. Restano compresi anche i soggetti somministrati e distaccati.

Si applica anche soggetti legati da un vincolo di collaborazione (ad esempio collaborazioni coordinate e continuative).

7.4 Ambito di applicazione

La procedura si applica in relazione alle segnalazioni di “condotte illecite” riguardanti i reati presupposto previsti dal D. lgs. 231/2001.

7.5 Processo di segnalazione di illeciti

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili affinché i destinatari possano procedere alle verifiche e agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

Il segnalante dovrà riportare nella segnalazione scritta le seguenti informazioni:

- descrizione della condotta illecita;
- identità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione di qualifica/funzione/ruolo svolto;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- qualora conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- qualora conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali ulteriori soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;

Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il *whistleblower* sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o collaborazione, ossia a causa o in occasione dello stesso.

Si deve trattare, dunque, di fatti accaduti all'interno della società o comunque relativi ad essa. Le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, non potranno essere prese in considerazione.

Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei reati presupposto di cui al dlgs. 231/2001, bensì anche di comportamenti illeciti che possono avere riflessi sull'attività, a prescindere dalla rilevanza penale, e pertanto venga in evidenza un mal funzionamento delle attività aziendali.

Soggetti destinatari della segnalazione e modalità di segnalazione

Sono individuate le seguenti modalità di segnalazione:

- segnalazione in busta chiusa o mediante posta elettronica all'organismo monocratico appositamente nominato dal CdA, deputato alla ricezione, verifica e successivi adempimenti.

Verifica della fondatezza della segnalazione

L'organismo monocratico ha il compito di effettuare una valutazione completa circa la fondatezza delle circostanze rappresentate dal *whistleblower* nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

A tal fine, l'organismo può richiedere l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

L'organismo procede alla verbalizzazione delle dichiarazioni del segnalante.

Ove ritenuto indispensabile, le dichiarazioni potranno essere registrate.

La documentazione (verbale/registrazione) viene classificata e conservata in modo riservato.

Qualora dall'esito della verifica la segnalazione risulti non manifestamente infondata, l'organismo provvede a:

- a) inoltrare la segnalazione all'autorità giudiziaria competente in caso di rilevanza penale dei fatti;
- b) trasmettere la segnalazione alle funzioni aziendali interessate, tra cui l'organismo di vigilanza nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001, per l'acquisizione di elementi istruttori (solamente per le segnalazioni i cui fatti rappresentati non integrano ipotesi di reato);
- c) trasmettere la segnalazione all'organo di amministrazione;
- d) inoltrare la segnalazione alle funzioni competenti per i profili di responsabilità disciplinare, se esistenti.

L'organismo monocratico trasmette la segnalazione ai soggetti, così come sopra indicati, priva di tutte quelle informazioni/dati da cui sia possibile desumere l'identità del segnalante.

Tutti i soggetti che vengono a conoscenza della segnalazione sono tenuti alla riservatezza e all'obbligo di non divulgare quanto venuto a loro conoscenza, se non nell'ambito delle indagini giudiziarie.

L'organismo evidenzierà, qualora la segnalazione sia trasmessa a soggetti esterni, che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto al quale l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza così come prevede la normativa vigente.

Tutela del whistleblower

L'identità del *whistleblower* viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.).

L'identità del *whistleblower* può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'organismo monocratico e all'organismo di vigilanza nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001 che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potranno segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) all'organo amministrativo della società;
- b) alla procura della repubblica, qualora si verificano fatti penalmente rilevanti.

Tutela della privacy

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione verranno trattati nel rispetto della normativa vigente (dlgs. 196/2003 e succ. modif., anche in relazione alle modifiche apportate dal regolamento 679/2016).

In particolare, l'interesse legittimo del titolare del trattamento è fornito dall'interesse al corretto funzionamento della struttura e alla segnalazione degli illeciti, mentre la base giuridica è costituita dalla normativa specifica in materia di segnalazione degli illeciti.

Per quanto concerne la conservazione dei dati, gli stessi dovranno essere tenuti sino al completo esaurimento della procedura, ferme restando le esigenze di giustizia.

Al momento della segnalazione pertanto verrà quindi fornita al segnalante una apposita informativa riguardante il trattamento dei dati.

Responsabilità del whistleblower e di altri soggetti

La presente procedura non tutela il whistleblower in caso di segnalazione calunniosa, diffamatoria o totalmente infondata.

Ulteriori responsabilità sono eventualmente accertate in capo al whistleblower in tutti i casi in cui non rispetti le prescrizioni di cui alla presente sezione (ad es. segnalazioni effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato, etc.).