

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001

Approvato con delibera del 07 maggio 2019

Consiglio di Amministrazione

REGISTRAZIONE DELLE EDIZIONI		
Edizione	Data	Descrizione delle modifiche introdotte
01	01.04.2009	Prima emissione del documento.
02	22.11.2010	Adeguamento alle modifiche di legge
03	18.02.2014	Adeguamento alle modifiche di legge ed integrazione alla luce della redazione di un nuovo Risk Assessment
04	07.05.2019	Adeguamento alle modifiche di legge ed integrazione alla luce della redazione di un nuovo Risk Assessment

Indice

1.	Scopo.....	4
2.	Campo di Applicazione	4
3.	Riferimenti – Responsabilità - Definizioni.....	4
3.1	Riferimenti	4
3.2	Responsabilità	4
3.3	Glossario	5
4.	Il decreto legislativo n. 231/2001 e normativa rilevante.....	5
5.	Le Linee Guida di Confindustria.....	7
6.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Caratteristiche	8
6.1	Comdata SpA	8
6.2	La Costruzione del Modello	8
6.3	Il Risk Assessment	9
6.4	La Funzione del Modello	9
6.5	La metodologia: Valorizzazione dei Sistemi di Controllo già Operanti in Comdata	10
6.6	Fattispecie di Reato Trattate nel Modello	11
6.7	Attività Sensibili	11
7.	IL Whistleblowing	13
7.1	I Canali Informativi Attraverso Cui Effettuare le Segnalazioni	13
7.2	I Destinatari delle Segnalazioni	14
7.3	Sanzioni	14
8.	Gestione del Modello all'Interno di Comdata.....	14
9.	L'Adozione del Modello e Successive Modifiche.....	15
9.1	Destinatari ed Ambito di Applicazione	15
10.	IL Sistema di Governance Interna.....	16
10.1	Il Consiglio di Amministrazione	17
10.2	Il Presidente del Consiglio di Amministrazione	17
10.3	Amministratore Delegato	17
10.4	Procuratori	17
11.	L'Organizzazione Aziendale.....	17
11.1	Deleghe e Procure	17
12.	Gestione delle Risorse Finanziarie.....	18
12.1	Pianificazione, Budget, Reporting e Controllo di Gestione	19
13.	L'Organismo di Vigilanza (OdV).....	19
13.1	Identificazione dell'Organismo Interno di Vigilanza - Nomina e Revoca	19
13.2	La nomina e la Revoca dell'Organismo di Vigilanza e dei Singoli Componenti	20
14.	Funzioni e Poteri dell'Organismo Interno di Vigilanza.....	21
14.1	Linee di Riporto dell'OdV	22
14.2	Flussi Informativi verso l'OdV: Informazioni di Carattere Generale ed Informazioni Specifiche Obbligatorie	23
14.3	Raccolta e Conservazione delle Informazioni	24
14.4	I Canali per Esercitare il Wistleblowing	24
15.	La Formazione delle Risorse e la Diffusione del Modello.....	24
15.1	Formazione ed Informazione	24
15.2	La Comunicazione Iniziale	24
15.3	La Formazione	25
15.4	Informazione a Consulenti e Partners	25
16.	Sistema Sanzionatorio	25
17.	Verifiche sull'Adeguatezza del Modello.....	28
18.	Appendice – D.Lgs 231/2001 – I Reati Presupposto.....	29

1. SCOPO

Con delibera del C.d.A., Comdata S.p.A. (di seguito, Comdata o “*la Società*”), con sede in Corsico Via Caboto 1, adotta il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito: Modello), volto a prevenire e contrastare il rischio di reati che, ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito: *Decreto*), comportino la responsabilità amministrativa della Società che abbia avuto interesse o tratto vantaggio dal crimine commesso.

Il presente documento rappresenta e definisce il modello di Gestione, Organizzazione e Controllo di Comdata ai sensi del D. Lgs 231/2001 e successivi aggiornamenti, al fine di prevenire e contrastare il rischio che la Società sia indagata o condannata in quanto responsabile di illeciti derivanti da reati imputabili a soggetti aziendali.

Unitamente all’attuazione dei contenuti del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del rischio di reato, la Società dispone di un Codice di Etico, contenente i principi e i valori cui deve attenersi la popolazione aziendale complessivamente intesa e tutti i soggetti che intrattengono rapporti con essa, nello svolgimento delle attività di rispettiva competenza.

Nel curare l’osservanza dei principi valoriali fissati nel Codice, la Società persegue le seguenti finalità:

1. garantire la gestione equa, trasparente ed efficace delle transazioni commerciali, economiche e finanziarie;
2. evitare e prevenire il compimento di atti illeciti o irresponsabili, nonché di pratiche commerciali scorrette da parte di coloro che operano in nome e per conto della Società;
3. valorizzare e salvaguardare l’immagine e la reputazione dell’impresa, favorendo la creazione e il mantenimento di un clima di fiducia con i suoi portatori di interesse, interni ed esterni;
4. favorire una gestione ed organizzazione delle attività dell’impresa, ispirata ai principi di efficacia e di efficienza, così da poter ottenere il miglior risultato in termini di output, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo;
5. dare concreta attuazione ai precetti espressi dalla Costituzione, dalle Leggi e dalla normativa di settore, con peculiare riferimento alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Comdata diffonde il Modello ed il Codice Etico, all’interno e all’esterno dell’Azienda, affinché gli amministratori, i dirigenti, il personale ed i collaboratori nonché, in generale, le persone che intrattengono rapporti con la Società, possano prenderne visione e conformarsi ai suoi principi, valori e norme etico-comportamentali.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Modello ed il Codice Etico sono adottati da Comdata.

3. RIFERIMENTI – RESPONSABILITÀ - DEFINIZIONI

3.1 RIFERIMENTI

UNI EN ISO 9000:2015	Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e Vocabolario
UNI EN ISO 9001:2015	Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti
EN 18295:2017	Customer contact centres -- Requirements
ISO/IEC 27001:2013	Information Security Management Systems – Requirements
ISO 22301:2012	Societal security -- Business continuity management systems
D. Lgs 231	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

3.2 RESPONSABILITÀ

Le unità organizzative coinvolte nel presente documento sono responsabili della corretta applicazione dello stesso.

3.3 GLOSSARIO

Amministratori	I soggetti che fanno parte del Consiglio di Amministrazione
Attività sensibile o Operazione sensibili	Operazione o atto che si colloca nell'ambito delle Aree a rischio e può avere natura commerciale, finanziaria, societaria
Aree a rischio	Le aree aziendali della società Comdata nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati
Capogruppo	Comdata S.p.A.
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL per i dipendenti delle imprese. È necessario considerare il contratto in vigore specifico)
OdV oppure Organismo di Vigilanza	Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all'articolo 6, 1° comma, lettera b) del D. Lgs. n. 231/2001
Consulenti	Coloro che agiscono in nome e/o per conto di Comdata sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione
Destinatari	Gli Amministratori e i Sindaci (Organi Sociali), i dipendenti, inclusi i dirigenti, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, per essa (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, o comunque, chiunque operi in nome o per conto della Società)
Dipendenti	Tutto il personale dipendente di Comdata
Collaboratori	I lavoratori che operano in Comdata in costanza di contratti di somministrazione, di lavoro a progetto, di collaborazione, di consulenza
D.Lgs. n. 231/2001 o Decreto	Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 per come successivamente integrato e modificato
Gruppo	Comdata S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359, primo e secondo comma del Codice Civile, e le società collegate
Linee Guida di Confindustria	Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 emanate da Confindustria
Modelli o Modello	Modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. n. 231/2001
Organi Societari	Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Comdata
P.A.	La Pubblica Amministrazione (assumono rilevanza, inoltre, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio)
Partner	Controparti contrattuali di Comdata, quali ad es. fornitori, agenti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Aree a rischio
Reati	I reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001
Regolamento di Funzionamento	Il Regolamento in cui sono contenute le regole sul funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (quali ad esempio la calendarizzazione dell'attività, la convocazione dell'Organismo, la verbalizzazione delle riunioni, etc.) emanato a cura dello stesso
Società di Revisione o Revisore	Società incaricata della revisione legale dei conti di Comdata
Comdata o Società	Comdata S.p.A.
Terzi o terzi destinatari o altri destinatari	Clienti, collaboratori esterni e Partner

4. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E NORMATIVA RILEVANTE

Il D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito "Decreto" o "Provvedimento"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 e recante disposizioni sulla "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già aderito.

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

Il decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha posto in essere la condotta illecita.

La nuova responsabilità “amministrativa” introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose. È quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente, onde garantirne la reale “afflittività”.

In particolare, l'art.9 del decreto, prevede quattro tipi di sanzioni volte a reprimere gli illeciti amministrativi:

- **sanzioni pecuniarie**, applicabili a tutti gli illeciti, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;
- **sanzioni interdittive**, quali la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, applicabili per le ipotesi più gravi;
- **la confisca del prezzo o del profitto del reato**, applicabile senza limitazione, al fine di evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione di reati;
- **la pubblicazione della sentenza di condanna**, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.

Il novero dei “reati – presupposto”, contenuto nel testo originario del Decreto, è stato ampliato nel corso tempo in ragione di successive integrazioni ed è suscettibile di essere ulteriormente modificato in futuro.

Quanto alla tipologia dei reati per cui l'ente può essere chiamato a rispondere, il Decreto agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies e 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25 terdecies, considera, alla data di emissione del presente documento, le fattispecie riepilogate nell'apposita Appendice.

A questo si è aggiunta la Legge 30.11.2017, n. 179, cosiddetta Legge sulle Segnalazioni (o, in inglese, anche indicata come Legge sul Whistleblowing), che ha introdotto un nuovo comma 2-bis all'art. 6 del Decreto, con una serie di prescrizioni per la tutela dei segnalanti da condotte illecite in violazione del Modello anche nel settore privato.

Per quanto concerne la tipologia dei soggetti autori del reato, questi ultimi devono essere legati alla società da un rapporto funzionale o di dipendenza.

L'art. 5 del Decreto fa, infatti, riferimento:

- ai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente;
- a coloro che siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al precedente punto a).

Tale responsabilità è autonoma rispetto a quella degli autori del reato e viene attribuita all'entità aziendale nel suo complesso con sanzioni che colpiscono il patrimonio o l'attività dell'Ente.

Il Decreto Legislativo 231/01 prevede espressamente che, a determinate condizioni, l'impresa possa essere esente da responsabilità, ed in particolare nel primo caso, ossia laddove il reato sia commesso da **soggetti in posizione apicale**, la responsabilità amministrativa dell'impresa sarà esclusa, (art. 6, del decreto) laddove l'impresa provi:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, prima della commissione del reato;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- che è stato affidato ad un organismo dell'impresa dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "OdV"), il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza e Controllo.

Nel secondo caso, ossia laddove il reato sia commesso da **persone sottoposte** alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, la responsabilità amministrativa, (art. 7 comma I del decreto), sussiste nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza che i soggetti apicali hanno verso tali persone. Si prevede, però, all'art. 7 comma II, che: *"in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'impresa, 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"*.

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità in questione è rappresentato dalla necessità che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai citati soggetti *"nell'interesse o vantaggio della società"* e non *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*.

Venendo ai criteri soggettivi d'imputazione del fatto di reato all'ente, appare opportuno sottolineare che la responsabilità della persona giuridica è ricollegata ad un difetto di organizzazione, consistente nel non avere posto in essere un piano di gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei Reati rilevanti.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione da parte dell'ente di un *"organismo di controllo"*, con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli nonché di curarne il costante aggiornamento.

5. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il presente modello è stato redatto con riferimento alle Linee Guida di Confindustria.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree e settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli;
- predisposizione di uno o più canali (e-mail, posta, fax) che consentano il cd "whistleblowing", cioè la possibilità per apicali e dipendenti di effettuare segnalazioni in merito al compimento di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231 ed alla violazione del Modello Organizzativo.

Al raggiungimento di tali obiettivi concorre l'insieme coordinato di tutte le strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- Sistema Organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistema di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

- Il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai seguenti principi:
 - ✓ verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni singola operazione;
 - ✓ separazione delle funzioni (nessuno deve poter gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - ✓ documentazione dei controlli.

6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: CARATTERISTICHE

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che la Società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti sottoposti abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la Società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato "Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6).

Onde poter beneficiare dell'esenzione di responsabilità, l'Ente dovrà provare:

- di aver adottato e attuato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver vigilato sull'effettiva operatività e osservanza dei Modelli, costituendo al suo interno apposito Organismo di Vigilanza.

Alla luce di quanto premesso in relazione al D.Lgs.231/2011, Comdata formalizza e descrive, nel presente documento di sintesi del Modello, nelle Parti Speciali allegate allo stesso, nonché nei protocolli di gestione di specifici processi sensibili, un complesso organico di principi, regole e strumenti di controllo, funzionale alla realizzazione ed alla capillare gestione di un sistema organizzativo atto a prevenire e contrastare efficacemente il rischio di Reati che, ai sensi del Decreto, comportino la responsabilità della Società.

Comdata ha altresì predisposto il presente Modello, tenendo in debito conto le risultanze di un approfondito Risk Assessment.

6.1 COMDATA SPA

Comdata è un innovativo leader globale nella fornitura di servizi di gestione legati all'interazione con il cliente, secondo un esclusivo approccio di Customer Interaction & Process Management.

Dal 1987 la società aiuta la propria clientela nella massimizzazione della customer value, unendo un'impronta internazionale ad una solida esperienza a livello locale, attraverso un team composto da più di 50.000 appassionati dipendenti che lavorano utilizzando 30 lingue in 4 continenti e 22 nazioni.

L'azienda fornisce una gamma completa di servizi di Customer Interaction & Process Management: dall'outsourcing di interazioni e processi con la clientela alla consulenza in ambito customer experience, realizzando il tutto grazie a un efficace mix di persone, processi e tecnologia.

Comdata conta oltre 670 clienti, tra i quali figurano alcuni dei più importanti nomi nel settore delle telecomunicazioni, dell'energia, dell'ambito bancario, dell'industria, della vendita al dettaglio e dell'e-commerce.

6.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

Comdata ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'adozione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001, avvertendo l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della società e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori. Il top management di Comdata ha, dunque, incaricato un team di lavoro integrato, costituito da consulenti aziendali esterni e da risorse interne, a loro supporto. Ciò allo scopo di svolgere le attività di mappatura ed analisi del rischio (c.d. Risk Mapping e Risk Assessment), necessarie al fine di

addivenire all'adozione di un Modello idoneo a prevenire, in termini di effettività e concretezza, i reati richiamati dal D. Lgs.231/01.

All'esito dell'analisi del rischio, realizzata con le modalità di seguito indicate, la Società ha adottato il *nuovo* Modello, i cui tratti essenziali sono rappresentati nel presente documento di sintesi.

6.3 IL RISK ASSESSMENT

In conformità alle Linee-Guida Confindustria, l'analisi è partita con la inventariazione e la mappatura dei processi aziendali (cd. Risk Mapping).

Tale attività è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale, nonché l'esecuzione di interviste al personale della Società. All'esito di tale lavoro, è stato messo a punto un elenco dei processi "*a rischio di reato*", cioè, rispetto ai quali è stato ritenuto **astrattamente ipotizzabile**, il rischio potenziale di coinvolgimento della Struttura in ipotesi di responsabilità 231.

Nell'ambito di ciascun processo "*a rischio*", sono poi state individuate le attività cd. "*sensibili*", ovvero quelle al cui espletamento è connesso un **rischio potenziale** di commissione dei reati rilevanti per il D.lgs 231/2001, nonché le direzioni ed i ruoli aziendali coinvolti.

Per ognuno dei processi "*a rischio*", si è quindi provveduto ad individuare quelle che, **in astratto**, possono essere considerate alcune delle modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

Il Gruppo di Lavoro ha, quindi, provveduto alla rilevazione ed all'analisi dei controlli aziendali, (cd. Risk Assessment), alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti e raccomandazioni, nonché alla definizione di un piano di azione per l'implementazione di quest'ultimi.

6.4 LA FUNZIONE DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrebbero consentire, se efficacemente attuato, alla società Comdata - nella denegata ipotesi di realizzazione di comportamenti criminosi - di beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ma migliora ed integra, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente disciplina.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Comdata, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività aziendale, a consentire alla società Comdata di reagire tempestivamente ponendo in essere attività di prevenzione ed ostacolo alla commissione del Reato stesso.

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

Inoltre, s'intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la possibile irrogazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Punti essenziali del Modello, oltre ai principi già indicati, sono:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e dei presidi istituiti per finalità di prevenzione dei Reati ed il coinvolgimento degli operatori aziendali nell'attuazione degli stessi;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'Azienda, con evidenza delle attività nel cui ambito si ritiene più elevato il rischio che siano commessi i Reati;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'applicazione ed il rispetto, in tutte le attività aziendali, del principio della separazione delle funzioni (*segregation of duties*) in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- l'attribuzione di poteri autorizzativi e dispositivi coerenti con le responsabilità assegnate e le mansioni in concreto disimpegnate da ciascun operatore;
- la creazione di canali che consentano agli apicali e ai dipendenti di effettuare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa 231 e di violazioni del presente Modello Organizzativo;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché dell'efficace attuazione del Modello, con conseguente aggiornamento periodico.

6.5 LA METODOLOGIA: VALORIZZAZIONE DEI SISTEMI DI CONTROLLO GIÀ OPERANTI IN COMDATA

Nel predisporre il Modello organizzativo, il team di lavoro ha inteso prima di tutto valorizzare i principi di controllo già operanti in Comdata, in quanto idonei a mitigare il rischio di commissione di reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Come messo in evidenza nelle schede di analisi del Risk Assessment che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello, Comdata dispone di un sistema di procedure organizzative ed operative idonee ad assicurare non solo efficienza, ma anche trasparenza nell'attribuzione delle responsabilità, segregazione di ruoli e funzioni e tracciabilità nella gestione dei processi aziendali.

Il team di lavoro ha ritenuto che il Modello, ferma restando la necessità di renderlo conforme al D.Lgs. 231/2001, vada calato nella realtà aziendale, plasmando il sistema dei controlli interni al fine di renderlo idoneo e conforme ai requisiti di legge.

Più precisamente, tra i principi di controllo già esistenti ed idonei a prevenire la commissione dei reati rilevanti, il team di lavoro ha identificato:

- il Codice Etico;
- le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, e di reporting;
- Sistemi di gestione per la qualità UNI EN ISO 9000:2015
- Information Security Management Systems – Requirements ISO/IEC 27001:2013
- Societal security -- Business continuity management systems - ISO 22301:2012
- le comunicazioni al personale e la formazione dello stesso;
- le procedure interne di attuazione del documento di valutazione dei rischi ex art. 28 del D.Lgs. n. 81/08 ed ogni disposizione in materia;
- le Disposizioni Organizzative Interne;
- il sistema disciplinare di cui ai CCNL di riferimento;
- in generale, le regole di corporate governance.

Le procedure, le istruzioni operative, le prassi e le regole etiche sopra menzionate sono state, dunque, sistematizzate nelle Parti Speciali del presente Modello come protocolli finalizzati alla gestione di specifici processi sensibili al rischio-reato. In tal modo esse concorrono – ove necessario, opportunamente integrate e modificate - a creare il sistema di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs.231/2001 che i soggetti Destinatari, sia interni che esterni a Comdata, sono tenuti ad osservare.

6.6 FATTISPECIE DI REATO TRATTATE NEL MODELLO

Ai fini della predisposizione del presente Modello, sono state prese in considerazione le fattispecie di reato richiamate dal Decreto; dall'analisi dei rischi condotta all'interno dell'organizzazione aziendale, è emerso che nei processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, allo stato - **in astratto** - impattano principalmente le seguenti tipologie di reati:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- b) traffico di influenze illecite
- c) reato di corruzione tra privati;
- d) reato di istigazione alla corruzione tra privati
- e) reati societari;
- f) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- g) reati ambientali;
- h) reati in tema di segni di riconoscimento e contro l'industria e il commercio;
- i) reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- j) reati di criminalità informatica;
- k) reati di criminalità organizzata;
- l) reati informatici e reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- m) impiego di cittadini stranieri privi di permesso di soggiorno.

Dette fattispecie saranno oggetto di puntuale trattazione nelle Parti Speciali del presente Modello, oltre ad essere il punto di riferimento normativo degli specifici protocolli "*diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*" ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto.

Dalle interviste con i soggetti aventi ruoli chiave di responsabilità nell'organizzazione e dalla verifica delle prassi aziendali invalse, alla data di stesura del presente documento, è emerso che gli altri reati contemplati dal Decreto appaiono difficilmente configurabili anche in via astratta.

6.7 ATTIVITÀ SENSIBILI

Di seguito, sono elencate le attività che, nei processi sensibili rilevati nel documento di Risk Assessment, vanno considerate maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati considerati nelle Parti Speciali menzionate:

- a) Attività sensibili nei rapporti con la P.A.:
 - ✓ gestione di verifiche ispettive pubbliche;
 - ✓ ottenimento permessi e pratiche autorizzative;
 - ✓ registrazioni di contabilità generale;
 - ✓ operazioni di bilancio;
 - ✓ processo di pagamento fornitori e cessione delle fatture ad istituti bancari;
 - ✓ gestione fatture e note di credito (e documentazione a supporto);
 - ✓ gestione rapporti con banche (conto corrente, incassi, conciliazioni);
 - ✓ attività di tesoreria e pagamenti;
 - ✓ pagamento imposte e contributi;
 - ✓ selezione, assunzione e gestione del personale;
 - ✓ incentivazione personale;
 - ✓ valutazione/qualificazione/selezione dei fornitori/consulenti;
 - ✓ affidamento e contrattualizzazione incarichi;
 - ✓ acquisizione clientela nell'ambito delle PA;
 - ✓ gestione clientela nell'ambito delle PA;
 - ✓ omaggistica e spese di rappresentanza;
 - ✓ sponsorizzazioni;
- b) Attività sensibili in relazione al reato di corruzione tra privati:
 - ✓ registrazioni di contabilità generale;

- ✓ operazioni di bilancio;
- ✓ processo di pagamento fornitori e cessione delle fatture ad istituti bancari;
- ✓ gestione fatture e note di credito (e documentazione a supporto);
- ✓ gestione rapporti con banche (conto corrente, incassi, conciliazioni);
- ✓ attività di tesoreria e pagamenti;
- ✓ pagamento imposte e contributi
- ✓ selezione, assunzione e gestione del personale;
- ✓ incentivazione personale
- ✓ affidamento e contrattualizzazione incarichi;
- ✓ pricing;
- ✓ acquisizione clientela;
- ✓ rapporti con la concorrenza;
- ✓ omaggistica e spese di rappresentanza;
- ✓ sponsorizzazioni.

c) Attività sensibili in relazione ai reati societari:

- ✓ registrazioni di contabilità generale;
- ✓ operazioni di bilancio;
- ✓ emissione, contabilizzazione e archiviazione delle fatture passive e delle note di credito;
- ✓ gestione fatture (e documentazione a supporto);
- ✓ gestione rapporti con banche (conto corrente, incassi, conciliazioni);
- ✓ gestione rapporti con Enti Pubblici;
- ✓ pagamento dipendenti;
- ✓ pagamento imposte e contributi;
- ✓ gestione delle operazioni infragruppo.

d) Attività sensibili in relazione agli adempimenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro:

- ✓ gestione adempimenti per la sicurezza sul lavoro
- ✓ controlli in materia igienico-sanitaria
- ✓ gestione della documentazione relativa agli adempimenti
- ✓ gestione dei rapporti con consulenti, fornitori appaltatori;
- ✓ gestione della vigilanza e controllo sul rispetto delle norme di sicurezza e prevenzione;
- ✓ sistema disciplinare.

e) Attività sensibili in relazione ai reati ambientali:

- ✓ gestione dei rifiuti (produzione, deposito, trasporto, recupero, smaltimento, tenuta dei registri e tracciabilità);
- ✓ dismissione/rottamazione di impianti e macchinari e/o relativa manutenzione;
- ✓ selezione fornitori di servizi e consulenti esterni;
- ✓ gestione della documentazione relativa agli adempimenti.

f) Attività sensibili in relazione ai reati in tema di segni di riconoscimento e contro l'industria e il commercio:

- ✓ sviluppo del progetto;
- ✓ gestione di terzi nello sviluppo di nuove soluzioni digitali;
- ✓ gestione dei fornitori;
- ✓ rapporti con la concorrenza.

g) Attività sensibili in relazione ai reati di reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio:

- ✓ gestione dei flussi finanziari e tesoreria;
- ✓ valutazione/selezione fornitori/consulenti;
- ✓ gestione clientela.

h) Attività sensibili in relazione ai reati di criminalità organizzata:

- ✓ gestione emolumenti personale;
- ✓ acquisti;
- ✓ acquisizione clientela;
- ✓ rapporti con la concorrenza.

i) Attività sensibili in relazione ai crimini informatici e al diritto d'autore

- ✓ Gestione misure di sicurezza informatica
- ✓ manutenzione strumenti informatici

- ✓ sicurezza fisica
- ✓ back-up
- ✓ gestione comportamento del personale
- ✓ gestione delle criticità legate alle attività svolte da personale Comdata su asset dei clienti
- ✓ gestione sicurezza delle informazioni;
- ✓ gestione dei providers specializzati fornitori di liste.

Si rinvia alle rispettive Parti Speciali per una descrizione dei processi sensibili, delle modalità di astratta attuazione dei reati 231, e dei punti di controllo posti a mitigazione del rischio di reato.

7. IL WHISTLEBLOWING

L'art.6 così come modificato dalla Legge 179/2017 ha introdotto, al comma 2 bis, degli obblighi aggiuntivi per le imprese che adottano il Modello Organizzativo 231, stabilendo la disciplina della presentazione e della gestione delle segnalazioni effettuate da apicali e dipendenti in relazione eventuali illeciti 231 o violazioni del Modello (cd whistleblowing).

Alla luce del comma 2-bis il Modello Organizzativo deve prevedere le seguenti misure:

- uno o più canali che consentano a dipendenti ed apicali di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di altre violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle proprie attività lavorative; i predetti canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Inoltre, nel Modello Organizzativo sono previste disposizioni a tutela degli autori delle segnalazioni e precisamente:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la previsione, nel sistema disciplinare, di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua segnalazioni che si rivelano infondate con dolo o colpa grave.

I successivi commi 2-ter e comma 2-quater del rinnovellato art.6 prevedono delle norme a tutela dei soggetti segnalanti, quali:

- il diritto del segnalante di denunciare all'Ispettorato nazionale del lavoro l'adozione di misure discriminatorie nei propri confronti; la denuncia può essere effettuata sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale indicata dal segnalante;
- la nullità del licenziamento, il mutamento di mansioni e di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con onere della prova a carico del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Confindustria è intervenuta a fornire dei chiarimenti di natura interpretativa alla normativa in tema di Whistleblowing mediante una nota illustrativa dedicata, come meglio specificato nei successivi paragrafi.

7.1 I CANALI INFORMATIVI ATTRAVERSO CUI EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Per quanto riguarda i canali attivabili dai segnalanti, Confindustria, nella nota illustrativa che ha dedicato alla disciplina del Whistleblowing, ha previsto che siano attivabili alternativamente vari canali, come ad es. e-mail, posta ordinaria, fax, deposito della segnalazione presso cassette dedicate etc., purché si tratti di canali e modalità che garantiscano la riservatezza del segnalante. Per riservatezza del segnalante non si intende, tuttavia, l'anonimato. Le segnalazioni anonime,

secondo interpretazioni riportate nelle note illustrative di Confindustria, sono ammesse solo nel caso in cui la denuncia sia documentata in modo tale da far emergere in modo inequivoco fatti e situazioni nell'ambito di contesti determinati.

7.2 I DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Per quanto riguarda i destinatari delle segnalazioni, Confindustria, per società strutturate come Comdata, esemplifica come destinatari designati delle segnalazioni:

- l'Organismo di Vigilanza o altro comitato;
- un ente o un soggetto terzo dotato di comprovata professionalità;
- il responsabile della compliance aziendale;
- un comitato rappresentato da soggetti appartenenti alle varie funzioni.

In ogni caso Confindustria sottolinea l'importanza di un coinvolgimento se non esclusivo quantomeno concorrente dell'Organismo di Vigilanza, onde evitare che il flusso di informazioni generato dal meccanismo di Whistleblowing possa sfuggire del tutto al controllo dell'Organismo di Vigilanza, organo deputato a vigilare sul corretto funzionamento del Modello Organizzativo.

Comdata ha provveduto tempestivamente ad adottare le procedure ritenute più adeguate all'esercizio delle predette segnalazioni in segno di una precisa volontà e di un serio impegno del vertice dell'organizzazione ad essere promotore della cultura della trasparenza, anche mediante eventi di formazione differenziata per il personale dipendente e per i dirigenti, nell'ottica di diffondere l'importanza delle segnalazioni.

Le segnalazioni verranno gestite in linea rispetto a quanto previsto dalle disposizioni organizzative interne adottate dalla società in materia di *Whistleblowing*.

7.3 SANZIONI

In relazione a quanto previsto dalla legge 179/2001 sono sanzionabili le seguenti condotte:

- violazione delle misure di tutela del segnalante, come sopra riportate;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

La disciplina sanzionatoria (ed il relativo procedimento) è quella già individuata per le violazioni del Modello, nell'apposita sezione della presente Parte Generale, a cui si rinvia, in riferimento ai vari soggetti interessati.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.

8. GESTIONE DEL MODELLO ALL'INTERNO DI COMDATA

Comdata, attraverso la propria struttura organizzativa, comunica alle Società italiane del Gruppo il presente Modello ed ogni sua successiva edizione.

Le Società italiane del Gruppo adottano, per le finalità indicate nel Decreto, un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ispirandosi ai principi e ai contenuti del presente Modello e comunque adottando tutte le misure necessarie al fine di perseguire nel modo più razionale ed efficace gli obiettivi indicati nel presente Modello.

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione di una Società controllata italiana decida di non adottare il Modello 231, apposita motivazione a supporto della delibera dovrà risultare dal verbale della riunione del Consiglio avente all'ordine del giorno tale argomento.

Durante il procedimento d'individuazione delle attività a rischio e di adozione del proprio Modello, e fino a quando non l'abbia approvato, le società adottano misure di controllo interno per la prevenzione di comportamenti illeciti.

Le Società del Gruppo segnalano all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo l'avvenuta adozione e del Modello e comunicano tempestivamente gli aspetti problematici nel conformarsi alle disposizioni dello stesso.

Periodicamente le Società del Gruppo comunicano all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo le modifiche apportate al proprio Modello, illustrandone le motivazioni.

A seguito dell'adozione del proprio Modello, le Società del Gruppo dovranno provvedere alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza.

Ciascun Organismo di Vigilanza delle società controllate:

- può avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, delle risorse allocate presso l'Organismo di Vigilanza di Comdata, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa e nel rispetto dei vincoli di riservatezza;
- deve informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di Comdata S.p.A. nel caso di violazioni del Modello o del Codice Etico da parte dei soggetti destinatari;
- deve provvedere agli eventuali aggiornamenti del Modello adottato, come da indicazione della Società capogruppo;
- deve relazionare almeno annualmente all'Organismo di Vigilanza di Comdata.

A tutte le società del Gruppo è inoltre richiesto di recepire ed adottare il Codice Etico di comportamento della Capogruppo, che costituisce una parte fondamentale del Modello di Comdata.

9. L'ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

Il Modello è adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società con apposita delibera in cui tutti i membri del Consiglio stesso dichiarano di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Essendo il Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lettera a), del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali le modifiche delle Regole e dei Principi Generali) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Comdata.

Resta inteso che ogni modifica del presente Modello relativa alle Regole e Principi Generali dovrà essere deliberata:

- su iniziativa dell'OdV;
- su iniziativa della Società, previa informazione inviata all'OdV che potrà formulare osservazioni in proposito.

Per le altre modifiche (Processi Sensibili e procedure specifiche non oggetto di norme e regolamenti, su cui la Società ha autonomia decisionale) il Consiglio di Amministrazione conferisce delega all'Amministratore Delegato con facoltà di conferire e revocare, nell'ambito e nei limiti dei poteri conferiti, deleghe e procure *ad hoc* ai Dirigenti della Società. In tale ipotesi, l'OdV dovrà essere preventivamente consultato ed avrà la possibilità di esprimere un diniego motivato alle modifiche del Modello, sulle quali dovrà pertanto pronunciarsi il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà con cadenza almeno annuale a ratificare le modifiche eventualmente apportate.

9.1 DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE

L'art. 5 del Decreto sancisce che l'ente è ritenuto responsabile nel caso di infrazioni commesse, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone che:

- a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo;
- c) sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui ai precedenti punti a) e b).

Nel caso di società per azioni, i soggetti sub a) possono essere astrattamente suddivisi in membri degli organi amministrativi e membri della struttura organizzativa.

Ne consegue che, nell'attuale assetto della Società, il Modello troverà applicazione nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In relazione ai membri della struttura organizzativa, il riferimento a "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché a persone "che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente medesimo", pone in evidenza l'intenzione del Legislatore di attribuire maggiore rilievo all'effettivo esercizio dei poteri nel processo decisionale rispetto alla qualifica ed al ruolo ricoperto all'interno dell'ente.

Ai fini del Decreto, Comdata potrebbe essere chiamata a rispondere dei reati commessi da qualsiasi persona di fatto responsabile di processi decisionali.

Tra le persone in questione debbono essere certamente compresi i soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, intendendo con tale situazione i dipendenti e tutti coloro che operano in una situazione di subordinazione, o comunque di soggezione, gerarchica o contrattuale, nei confronti dell'alta direzione o dei dirigenti, i cui ordini o direttive sono chiamati ad eseguire.

I limiti espressamente indicati dalla norma riguardano, da un lato, gli effetti dell'atto delittuoso, che devono essere tradotti in un vantaggio per l'azienda; dall'altro, le caratteristiche del sistema o sottosistema aziendale su cui i soggetti in posizione apicale esercitano la funzione di direzione, contrassegnata da peculiare autonomia finanziaria e funzionale.

10. IL SISTEMA DI GOVERNANCE INTERNA

La Società considera elemento fondamentale della propria organizzazione, un adeguato ed effettivo sistema di controllo societario, quale complesso di strumenti, processi e organi necessari ed utili ad indirizzare, gestire e verificare le operazioni aziendali, in un'ottica di efficiente ed etico esercizio d'impresa.

Il sistema di *governance* interna è basato sulla segmentazione strutturata ed organica dei ruoli e delle responsabilità (c.d. *segregation of duties*), al fine di garantire:

- a) la tracciabilità/trasparenza delle decisioni assunte nell'ambito dei processi a rischio di reato;
- b) l'adozione di un sistema di deleghe e procure, in modo da individuare e contrapporre per ogni processo:
 - ✓ chi fa – che cosa – quando;
 - ✓ chi autorizza – che cosa – quando;
 - ✓ chi controlla – che cosa – quando;
 - ✓ chi ha potere di firma – in che modo (congiunta/disgiunta) – per che cosa.

La predetta segmentazione è posta a salvaguardia del principio cardine del "*Sistema 231*", secondo cui ***nessuno può gestire in autonomia un intero processo***, rendendo effettiva la separazione tra chi esegue materialmente un'attività, chi l'autorizza e chi è deputato al controllo della stessa.

In tal modo, eventuali operazioni illecite richiederanno, necessariamente, l'accordo di più soggetti volto ad aggirare, mediante frode, le prescrizioni del Modello organizzativo: la prova di tale elusione – che emerge dalle risultanze del sistema complessivo di gestione e prevenzione degli illeciti "231" (Modello Organizzativo, Codice Etico, singoli protocolli) – è tale da escludere la responsabilità dell'ente.

Il rispetto di un sistema coerente di segmentazione dei ruoli e delle responsabilità costituisce altresì presidio primario di trasparenza, lealtà e correttezza del nuovo governo societario nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini di salvaguardia dell'immagine e del buon nome aziendale e del rapporto di fiducia instaurato con i clienti e con i terzi in generale.

10.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Comdata è investito dei più ampi poteri gestori per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale.

Il CdA:

- ha il potere di definire gli indirizzi strategici della Società, di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della Società stessa;
- ha l'onere di astenersi da qualsiasi attività che possa ledere gli interessi della Società – compreso l'interesse all'osservanza del presente Modello e del Codice Etico – ovvero dal perseguire interessi propri o di terzi anche solo potenzialmente confliggenti e/o pregiudizievoli per la Società. In tali evenienze, l'Organismo di vigilanza, ai sensi dell'art. 2391 cod. civ., deve esserne informato tempestivamente;
- assume l'impegno di far rispettare scrupolosamente le prescrizioni comportamentali di cui al presente Modello ed i valori enunciati nel Codice Etico, nei confronti di tutti i Destinatari.

10.2 IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Al Presidente del CdA sono attribuite la rappresentanza legale e la firma sociale. È investito di poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione a firma singola.

10.3 AMMINISTRATORE DELEGATO

L'Amministratore Delegato è investito di poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, a firma singola.

10.4 PROCURATORI

Ai procuratori sono conferiti poteri con specifici atti a firma di amministratori muniti dei poteri con facoltà di subdelega in forza di delibera del C.d.A.

11. L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Il sistema organizzativo di Comdata risponde a criteri di efficienza e trasparenza.

Le principali aree di responsabilità assegnate alle strutture collocate alle dipendenze dirette del Consiglio di Amministrazione sono dettagliate nelle disposizioni organizzative e negli organigrammi, che vengono regolarmente aggiornati.

11.1 DELEGHE E PROCURE

Il sistema di attribuzione delle deleghe e delle procure aziendali è parte integrante del sistema di controllo interno e costituisce, nell'ottica del Modello, un ulteriore presidio alla prevenzione dei Reati.

Si intende per "*delega*" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "*procura*" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza è conferita una "*procura generale funzionale*" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "*delega*".

Il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società costituisce:

- uno strumento di gestione per il compimento di atti aventi rilevanza esterna o interna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali, che sia congruente con le responsabilità gestionali assegnate a ciascun soggetto;

- un fattore di prevenzione all'abuso di poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- un elemento incontrovertibile di riconducibilità degli atti aziendali, aventi rilevanza esterna o interna, alle persone fisiche che li hanno adottati. Da questa caratteristica discende l'utilità del sistema sia nella prevenzione della commissione di reati, che nell'identificazione successiva dei soggetti che abbiano compiuto atti che, direttamente o indirettamente, possano avere dato luogo alla consumazione di un Reato.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, adottati dalla Società ai fini di un efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) la delega risulta da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato possiede tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nella struttura aziendale e sono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- e) ciascuna delega definisce in modo specifico ed inequivocabile:
 - ✓ i poteri del delegato;
 - ✓ il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - ✓ I poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione debbono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- f) il delegato dispone di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- g) alla delega è data adeguata e tempestiva pubblicità;
- h) la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto d'incarico, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extrabudget e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili da parte di funzioni diverse;
- b) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri;
- c) le procure speciali descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa;
- d) le procure sono aggiornate tempestivamente in caso di eventi incompatibili con la prosecuzione del mandato (assunzione di nuove responsabilità e poteri, trasferimento ad altri incarichi operativi, dimissioni, licenziamento, revoca, ecc.).

L'OdV verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative raccomandando eventuali modifiche.

12. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine individuati ed esplicitati dalle Linee Guida Confindustria:

1. **Principio della segregazione** – *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*. In ossequio a tale principio, Comdata adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, specifici protocolli che assicurano la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate.
2. **Principio della tracciabilità** – *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che i fondi della Società e la relativa movimentazione possano non essere registrati.
3. **Principio del controllo** – *“Documentazione dell'attività di controllo”*. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo, esercitato dall'OdV, idoneo a documentare – ad esempio attraverso la redazione di report o verbali – lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione.

12.1 PIANIFICAZIONE, BUDGET, REPORTING E CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di pianificazione, budget e controllo di gestione costituisce un elemento qualificante della *governance* di Comdata.

Il sistema si articola nelle seguenti fasi essenziali:

- definizione e condivisione, in coerenza con la pianificazione pluriennale, degli obiettivi di budget;
- verifica periodica del rispetto delle assegnazioni budgetarie;
- misurazione periodica dei risultati raggiunti;
- analisi di redditività;
- analisi degli scostamenti e individuazione linee d'intervento.

13. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

13.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA - NOMINA E REVOCA

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida di Confindustria, suggeriscono che si tratti di un organo della società diverso dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'OdV riporti, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione) nonché mantenga un contatto continuo con il Collegio Sindacale e la società di revisione contabile.

I membri dell'OdV sono scelti tra i soggetti, anche esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.

Applicando tali principi alla realtà aziendale di Comdata e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, ad un organismo collegiale composto da un componente interno e da due professionisti esterni.

La scelta di affidare la funzione di vigilanza a tale organismo è stata privilegiata anche in considerazione del fatto che la composizione plurisoggettiva sopra descritta garantisce sia un

apporto diversificato di competenze e professionalità sia l'ottenimento di quelle caratteristiche di indipendenza e continuità d'azione che devono essere proprie di tale ufficio.

All'OdV sono attribuite risorse finanziarie idonee allo svolgimento dell'attività di monitoraggio ad esso demandata.

13.2 LA NOMINA E LA REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E DEI SINGOLI COMPONENTI

L'incarico ha una validità di 3 anni, ed è rinnovabile.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di tutti i componenti dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per giusta causa di revoca possono intendersi, in via non esaustiva:

- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, approvata con il voto dei due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- la revoca del singolo componente l'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero Organismo, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:
 - ✓ il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
 - ✓ il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV;
 - ✓ il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV, segnalata da alcuno dei membri.

In ogni caso, la revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto dei due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Consiglio di Amministrazione può dissentire solo con adeguata motivazione.

In caso di cessazione di un singolo componente questi rimane in carica fino alla sostituzione a cui provvede senza indugio il Consiglio di Amministrazione. Il membro nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV. In caso di cessazione del Presidente, subentra a questi il membro più

anziano, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente.

Per la convocazione, la verbalizzazione delle riunioni e per tutte le regole concernenti la continuità d'azione, il funzionamento ed il dettaglio dei compiti operativi dell'Organismo di Vigilanza ivi non espressamente disciplinati si fa riferimento a quanto previsto nel Regolamento di Funzionamento da adottarsi a cura dell'OdV nel rispetto delle norme e dei principi previsti nel Modello.

14. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO INTERNO DI VIGILANZA

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sulla effettiva diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e comprensione del Modello predisposto;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- verificare la regolare tenuta di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
- adottare misure dirette a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso se stesso, dotandosi di specifici canali informativi "dedicati";
- proporre al CdA eventuali modifiche o integrazioni del Modello in caso di mutamento delle condizioni aziendali e/o sopravvenute modifiche legislative;
- coordinarsi con il datore di lavoro e il responsabile del servizio di prevenzione per la definizione dei programmi di formazione per il personale in materia d'igiene e sicurezza del lavoro e con il responsabile della Direzione Risorse Umane per ogni altro programma formativo;
- coordinarsi con la funzione Risorse Umane per la definizione delle modalità di formazione/informazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai Dipendenti, ai Collaboratori ed agli Organi Societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs 231/2001;
- coordinarsi con i responsabili delle Direzioni Commerciali per la definizione delle modalità di formazione/informazione per il personale commerciale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai medesimi, allo scopo di fornire loro la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs 231/2001;
- predisporre e mantenere aggiornato, in collaborazione con la funzione Comunicazione, lo spazio nella Intranet del Gruppo Comdata dedicato alle informazioni relative al D.Lgs 231/2001 ed al Modello;
- predisporre e mantenere aggiornata la documentazione interna atta a diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello, per poi monitorare la sua efficace attuazione;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- coordinarsi con il Management aziendale per valutare l'adozione di sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per la promozione del procedimento disciplinare e l'irrogazione delle eventuali sanzioni;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;

- coordinarsi con le altre funzioni direttive aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
 - ✓ sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati;
 - ✓ sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- attivare e svolgere le necessarie verifiche interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate.

Ai fini dell'ottimale espletamento dei compiti anzidetti, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'OdV;
- accedere senza limitazioni ai documenti aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- disporre che i destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- avvalersi, nell'esercizio delle mansioni, dell'ausilio di tutte le funzioni aziendali, ovvero di consulenti esterni;
- segnalare all'organo di amministrazione le infrazioni al Modello riscontrate, fermi restando i poteri a questo spettanti in materia di irrogazione delle relative sanzioni.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di interventi per la modifica della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Collaboratori, Commerciali, Consulenti, Partner, Organi Sociali, poteri che sono demandati agli organi societari (C.d.A., Presidente del CdA, AD, Collegio Sindacale, ed Assemblea).

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello ed evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme d'indebita pressione a suo carico (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato od il tentativo di commissione del reato o la violazione del Modello).

Per poter esercitare pienamente le proprie funzioni, l'OdV dispone non solo di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ma anche di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta dell'OdV stesso che si vincola all'obbligo di rendicontazione annuale. In presenza di situazioni eccezionali od urgenti l'OdV può impegnare risorse eccedenti la propria autonomia di spesa, ma in tal caso deve darne immediata e dettagliata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

14.1 LINEE DI RIPORTO DELL'ODV

L'OdV riporta direttamente, al Consiglio di Amministrazione.

Il reporting al CdA ha per oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla società, sia in termini di efficacia del Modello.

Almeno annualmente l'OdV predispone per il Consiglio di Amministrazione un rapporto scritto sull'attività svolta e sull'attuazione del Modello, indicando in particolare le anomalie rilevate, i controlli

effettuati e l'esito degli stessi, gli interventi e gli adeguamenti posti in essere o di cui si è rilevata la necessità.

L'OdV dovrà segnalare al Presidente e/o all'Amministratore Delegato con immediatezza e dopo aver raccolto tutte le informazioni ritenute necessarie, quelle violazioni del Modello organizzativo accertate che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Ente.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e il Presidente del CdA hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni di volta in volta competenti presenti in Società per i singoli profili specifici.

14.2 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE ED INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e di ogni destinatario del Modello, in merito ad eventi che potrebbero generare responsabilità di Comdata ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate anche tramite l'indirizzo e-mail odv@comdatagroup.com. Alla casella di posta elettronica contrassegnata dal presente indirizzo accedono, con credenziali di autenticazione individuali, i soli membri dell'OdV.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione dell'avvenuta commissione, dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- ciascun destinatario del Modello ha facoltà di rivolgersi direttamente all'OdV. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma orale o scritta, anche in via telematica.

In particolare:

- l'OdV valuta in autonomia le segnalazioni ricevute;
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente (con condotta connotata da colpa grave) e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente comunicate o trasmesse all'OdV:

- le modifiche apportate al sistema di deleghe e funzioni;
- le variazioni dell'assetto societario;
- 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, connessi al compimento di Reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti per violazioni del Codice Etico, del Modello, o comunque legati alla violazione di regole di comportamento nell'ambito dei Processi Sensibili, alle eventuali sanzioni disciplinari e/o contrattuali irrogate a Dipendenti/Collaboratori, in

conseguenza delle suddette violazioni, ovvero all'eventuale archiviazione o decadenza di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- sono specificamente formalizzati protocolli ad hoc per definire i flussi informativi (report) sull'andamento delle relative attività, oggetto di invio periodico all'OdV, da parte delle funzioni aziendali coinvolte.

14.3 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report previsti dal Modello saranno conservati dall'OdV in un apposito data base (informatico o cartaceo) per tutta la durata della carica. Al termine della carica, l'OdV è tenuto a trasmettere tutta la documentazione archiviata all'OdV che gli succede.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

14.4 I CANALI PER ESERCITARE IL WISTLEBLOWING

In Comdata è possibile effettuare segnalazioni relative al compimento di illeciti 231 o alla violazione del presente Modello Organizzativo, in ottemperanza al dettato normativo dell'art.6 comma 2-bis lett. a) e b) del D.L.gs.231/2001, introdotto dalla Legge n. 179/2017.

Comdata adotta una policy per le segnalazioni, "Whistleblowing Policy" (a cui si rimanda integralmente), allo scopo di disciplinare le segnalazioni e la veicola, con un'attività informativa capillare (attraverso apposita circolare), ai destinatari della normativa, i.e. dirigenti, dipendenti e collaboratori. Finalità della policy è fornire indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono garantite da Comdata ai "whistleblowers".

15. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

15.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo ed impegno di Comdata garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda che a quelle di futuro inserimento, delle regole di condotta in esso contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema d'informazione e formazione è supervisionato dall'OdV ed integrato all'attività realizzata in questo campo dalla Direzione del Personale con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il presente Modello ed il Codice Etico adottati da Comdata coinvolgono tutte le società del Gruppo stesso. Le misure formative/informative sono valide e applicabili a tutto il personale.

15.2 LA COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Il Codice Etico ed il Modello sono consegnati ed illustrati alle nuove risorse.

Tali risorse saranno tenute a rilasciare all'azienda una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

15.3 LA FORMAZIONE

L'attività di formazione - finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, del Modello e del Codice Etico - è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, sono previsti livelli diversi d'informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

La formazione è garantita utilizzando uno dei seguenti strumenti:

- idonei corsi, anche con strumenti e-learning;
- pubblicazione sul sito internet aziendale del Modello e del Codice Etico.

L'attività di formazione sarà effettuata in due momenti:

- una formazione generale, che riguarda tutte le entità che collaborano con il personale della Società. Particolare attenzione sarà dedicata al sistema disciplinare in quanto al fine di disporre di un idoneo Modello è necessario stabilire una interrelazione tra sistema disciplinare e quello informativo-formativo;
- una formazione specifica rivolta esclusivamente al personale delle aree a rischio (CdA, AD, Direttori di Linea, Direttori di Staff, personale dipendente, collaboratori) diretta ad illustrare la mappatura dei rischi di irregolarità, definire le specifiche criticità di ogni area, illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per prevenire le irregolarità, l'individuazione dei responsabili di ogni singola area.

15.4 INFORMAZIONE A CONSULENTI E PARTNERS

Il Modello ed il Codice Etico devono essere portati a conoscenza dei Consulenti e dei Partners mediante la relativa pubblicazione sul sito internet aziendale.

Nella disciplina dei rapporti contrattuali con Consulenti e Partners, sarà utilizzata una clausola contrattuale a garanzia dell'impegno dei terzi al rispetto delle regole etiche del Gruppo Comdata. La violazione di tali regole potrà dare atto alla risoluzione del contratto ex art. 1456 Cod. Civ.

16. SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Comdata adotta – con separato Codice Disciplinare che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello – un sistema di sanzioni commisurate alle infrazioni e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, al fine di rendere efficiente l'azione di presidio dell'Organismo di Vigilanza e di garantire l'effettività del Modello stesso.

La Società non accetta nessun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del presente Modello, anche se compiuto nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

Conseguentemente ogni atto posto in essere, nonostante le contrarie disposizioni del Modello, costituirà oggetto di intervento ai sensi del presente sistema, su impulso dell'Organismo di Vigilanza, fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

L'erogazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria allorché il comportamento da censurare

integrati una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed a prescindere dalle conseguenze che eventuali comportamenti difforni possano comportare.

Le medesime sanzioni disciplinari sono applicate in relazione a comportamenti difforni dalle prescrizioni del presente Modello, anche se nessun procedimento ne sia derivato, ai sensi del Decreto, a carico della Società.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni, i poteri già conferiti, nell'ambito delle rispettive competenze, ai singoli Organi/Direzioni aziendali restano immutati.

Per una descrizione più dettagliata delle infrazioni, sanzioni applicabili e procedimento di irrogazione si rinvia al Sistema Disciplinare del Gruppo Comdata, formalizzato in apposito e separato documento del presente Modello.

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Si precisa, anche ai fini dell'introduzione, nel nostro ordinamento, dell'istituto del cd. "whistleblowing", che nessun procedimento disciplinare può essere fondato sulla mera segnalazione di una violazione; l'eventuale irrogazione di sanzioni e misure disciplinari avverrà solo a seguito di indagine e accertamento dei fatti oggetto di segnalazione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole contenute nel Modello sono vincolanti per i Destinatari e la loro violazione, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'ente stesso incombe.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice di condotta e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale. (Linee Guida Confindustria, 2008, pag. 30)

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità giudiziaria.

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore per quanto riguarda i dirigenti e i lavoratori dipendenti; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente e quindi gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale i soggetti terzi, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali applicabili.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Ogni eventuale violazione ai Principi etici ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito, tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio.

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.
-

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

17. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge in modo continuativo sulla effettività del Modello (e che si estrinseca nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), l'organismo periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale idoneità del Modello alla prevenzione dei Reati.

Tale attività si concretizza in una verifica sull'adeguatezza del Modello svolta dall'OdV nell'ottica di una attività di vigilanza continua sull'efficacia delle regole attuate.

È possibile compiere la verifica mediante attività di audit sui principali atti e processi societari relativamente alla conformità degli stessi e alle regole di cui al Modello.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto della funzione Internal Audit e di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie. Infatti, nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi del supporto di funzioni e strutture interne alla società e/o in outsourcing con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di report al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel piano relativo all'anno successivo, i miglioramenti da attuare.

L'OdV stila, con regolare cadenza, un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo. In programma contiene un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo altresì la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

All'OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente quanto affidato.

È prevista l'eventuale modifica – aggiornamento del Modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

In tale ottica, il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli. L'Organismo di Vigilanza conserva in ogni caso precisi compiti e poteri in merito alla cura e promozione nel costante aggiornamento del Modello.

È inoltre compito dell'OdV promuovere l'aggiornamento del Modello in seguito al riscontro di carenze e/o lacune a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

[FINE DOCUMENTO]

* * * * *

18. APPENDICE – D.LGS 231/2001 – I REATI PRESUPPOSTO

(Fonte AODV 231 - Aggiornato alla data del 10/04/2019 - ultimo provvedimento inserito: Legge 9/01/2019, n. 3)

Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	modificato dalla L. n. 161/2017
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.) ▪ Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019] ▪ Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.) ▪ Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) ▪ Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.) 	
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documenti informatici (art. 491-bis c.p.) ▪ Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) ▪ Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici telematici (art. 615-quater c.p.) ▪ Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.) ▪ Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) ▪ Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) ▪ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) ▪ Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.) ▪ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) ▪ Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) ▪ Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.) 	
Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata	aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) ▪ Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014] ▪ Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.) ▪ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti opsicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016] ▪ Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91) ▪ Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.) 	

Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019] ▪ Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.) ▪ Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.) ▪ Pene per il corruttore (art. 321 c.p.) ▪ Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) ▪ Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019] ▪ Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. 3/2019] 	modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 3/2019
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento <ul style="list-style-type: none"> ▪ Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.) ▪ Alterazione di monete (art. 454 c.p.) ▪ Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.) ▪ Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.) ▪ Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.) ▪ Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.) ▪ Fabbricazione o detenzione di filigraneo di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.) ▪ Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.) ▪ Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) ▪ Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) 	aggiunto dal D.Lgs. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. n. 125/2016
Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio <ul style="list-style-type: none"> ▪ Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.) ▪ Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.) ▪ Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.) ▪ Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.) ▪ Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.) ▪ Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) ▪ Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.) ▪ Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.) 	aggiunto dalla L. n. 99/2009
Art. 25-ter	Reati societari	aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002; modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) ▪ False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015] ▪ Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.) ▪ Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.) ▪ Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.) ▪ Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.) ▪ Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.) ▪ Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 262/2005] ▪ Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.) ▪ Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.) ▪ Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla L. n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019] ▪ Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019] ▪ Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.) ▪ Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) ▪ Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.) 	
Art. 25- quater	<p>Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Associazioni sovversive (art. 270 c.p.) ▪ Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.) ▪ Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.) ▪ Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.) ▪ Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.) ▪ Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.) ▪ Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.) ▪ Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.) ▪ Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.) ▪ Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.) ▪ Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.) ▪ Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.) ▪ Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018] ▪ Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.) ▪ Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.) ▪ Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.) ▪ Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.) ▪ Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.) ▪ Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1) ▪ Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2) ▪ Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3) ▪ Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5) ▪ Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2) 	aggiunto dalla L. n. 7/2003
Art. 25- quater.1	<p>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) 	aggiunto dalla L. n. 7/2006
Art. 25- quinquies	<p>Delitti contro la personalità individuale</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.) ▪ Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.) ▪ Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.) ▪ Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater) ▪ Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38] ▪ Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.) ▪ Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018] ▪ Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) ▪ Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.) ▪ Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) 	aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016
Art. 25- sexies	<p>Reati di abuso di mercato</p>	aggiunto dalla L. n. 62/2005

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018] ▪ Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) 	
Art. 187-quinquies TUF	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato	modificato dal D.Lgs. 107/2018)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Divieto di abuso di informazioni privilegiate e comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014) ▪ Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014) 	
Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Omicidio colposo (art. 589 c.p.) ▪ Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) 	
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ricettazione (art. 648 c.p.) <input type="checkbox"/> Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) <input type="checkbox"/> Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) <input type="checkbox"/> Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) 	
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	aggiunto dalla L. n. 99/2009
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parti di essa (art. 171, L. n.633/1941 comma 1 lett. a) bis) ▪ Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n.633/1941 comma 3) ▪ Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. n.633/1941 comma 1) ▪ Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. n.633/1941 comma 2) ▪ Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con 	
	<p>qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere</p> <p>tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n.633/1941)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. n.633/1941) ▪ Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. n.633/1941) 	
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	aggiunto dalla L. n. 116/2009

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) 	
Art. 25-undecies	<p>Reati ambientali</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) ▪ Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) ▪ Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.) ▪ Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) ▪ Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.) ▪ Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.) ▪ Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.) ▪ Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6) ▪ Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs n. 152/2006, art. 137) ▪ Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs n. 152/2006, art. 256) ▪ Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs n. 152/2006, art. 257) ▪ Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs n. 152/2006, art. 259) ▪ Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs n. 152/2006, art. 258) ▪ Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018] ▪ False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs n. 152/2006, art. 260-bis) ▪ Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279) ▪ Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 8) ▪ Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 9) ▪ Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3) 	aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018
Art. 25-duodecies	<p>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) ▪ Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998) 	aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla L. n. 161/2017
Art. 25-terdecies	<p>Razzismo e xenofobia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018] 	aggiunto dalla L. n. 167/2017, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018
Art. 12, L. n. 9/2013	<p>Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.) ▪ Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.) ▪ Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.) ▪ Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno od di prodotti industriali (art. 473 c.p.) ▪ Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) ▪ Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.) ▪ Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.) ▪ Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) ▪ Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.) 	
L. n. 146/2006	Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) ▪ Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) ▪ Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43) ▪ Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) ▪ Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.) ▪ Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) ▪ Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) 	