



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS.231/01

CODICE M.O.231-001
VERSIONE 02
DISTRIBUZIONE ALTEN Italia – documento ad uso interno

REDATTORE:

NOME	AREA AZIENDALE	DATA	FIRMA
G. AMATO	QUALITY ASSURANCE	30/03/2017	

REVISORE:

NOME	AREA AZIENDALE	DATA	FIRMA
A. NOBILI	COMPLIANCE & QUALITY	21/04/2017	

APPROVATORE:

NOME	AREA AZIENDALE	DATA	FIRMA
GUALTIERO BAZZANA	AMMINISTRATORE DELEGATO	27/04/2017	

STORIA DELLE MODIFICHE

CHI	DATA	VERSIONE	CONTENUTO
G. Amato G. Daniele	03/06/2013	01	Non applicabile in quanto si tratta della prima versione del documento.
G. Amato	30/03/2017	02	Modificati i seguenti paragrafi: § 1.3.2 Fattispecie di Reato; § 1.4 Descrizione del Gruppo ALTEN § 3.1.1 Identificazione e Collocazione dell'Organismo di Vigilanza § 3.4 Aree e Processi Aziendali a Potenziale "Rischio - Reato" § 4 Validità Modificati i seguenti paragrafi, sulla base delle osservazioni dell'OdV: §1.2 Allegati; § 1.3.3 Apparato Sanzionatorio; §1.4.4 Cross-Sector Value Proposition; §1.4.10 Organigramma Aziendale

INDICE DEI CONTENUTI

1	INTRODUZIONE	5
1.1	Definizioni e Acronimi	5
1.2	Allegati	6
1.3	Descrizione del Quadro Normativo	7
1.3.1	La Responsabilità Amministrativa degli Enti	7
1.3.2	Fattispecie di Reato	8
1.3.3	Apparato Sanzionatorio	9
1.3.4	Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa	9
1.3.5	Reati Commessi all’Estero	10
1.3.6	Codice Etico	11
1.3.7	Linee Guida di Confindustria	11
1.4	Descrizione del Gruppo ALTEN	13
1.4.1	Il gruppo ALTEN	13
1.4.2	ALTEN in Italia	13
1.4.3	ALTEN in Italia: Value Proposition	14
1.4.4	Cross-Sector Value Proposition	14
1.4.5	Soluzioni specifiche per i diversi mercati	15
1.4.6	Training	15
1.4.7	Technical Assistance	16
1.4.8	Centres of Excellence and Development Centres	16
1.4.9	Partnership	16
1.4.10	Organigramma Aziendale	17
1.5	Organo Amministrativo	17
1.6	Aree Funzionali	17
1.7	Assegnazione dei Poteri	19
1.8	Struttura dei Processi e delle Procedure	19
2	PARTE GENERALE	19
2.1	IL modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ALTEN in Italia	19
2.1.1	Introduzione	19
2.1.2	Sistema di Compliance di ALTEN in Italia	20
2.1.3	Obiettivi perseguiti con l’Adozione del Modello	20
2.1.4	Destinatari del Modello	21
2.1.5	Struttura del Modello	21
2.1.6	Aggiornamento e Adeguamento del Modello	22
2.1.7	Consenso al Modello	23
3	PARTE SPECIALE	23

3.1	L'Organismo di Vigilanza	23
3.1.1	Identificazione e Collocazione dell'Organismo di Vigilanza	23
3.1.2	Principi Generali in tema di Istituzione, Nomina, Sostituzione e Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	24
3.1.3	Poteri di Spesa, Nomina di Consulenti Esterni	25
3.1.4	Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza	26
3.1.5	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi	27
3.1.6	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	29
3.2	Sistema Disciplinare	30
3.2.1	Funzione del Sistema Disciplinare	30
3.2.2	Destinatari e Apparato Sanzionatorio	30
3.2.3	Sanzioni nei Confronti dei Lavoratori Subordinati	32
3.2.4	Misure nei Confronti degli Amministratori	33
3.2.5	Misure nei Confronti dei Sindaci	34
3.2.6	Misure nei Confronti di Partner Commerciali, Consulenti, Intermediari	34
3.3	Piano di Formazione e Comunicazione	34
3.3.1	Premessa.....	34
3.3.2	Dipendenti	35
3.3.3	Soggetti Terzi	35
3.4	Aree e Processi Aziendali a Potenziale "Rischio - Reato"	35
3.5	I Protocolli	36
3.5.1	Principi di Controllo	36
3.5.2	Standard degli Strumenti di Prevenzione Generale atti a consentire Controlli Successivi	37
3.6	Regole Comportamentali	37
4	Validità	38

1 INTRODUZIONE

1.1 DEFINIZIONI E ACRONIMI

Nel presente documento si intendono per:

- **Aree a Rischio:** le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati e degli illeciti;
- **c.d.:** così detti;
- **Codice etico:** documento in cui sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari nell'ambito di un più generale percorso di crescita sostenibile garantendo, nel contempo, l'efficienza e l'efficacia del Sistema di controllo interno;
- **D. Lgs. 231:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni;
- **Destinatari:** Soggetti apicali e Soggetti subalterni;
- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica;
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001:** Insieme di regole, procedure e principi che la Società ha definito al fine di prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231;
- **Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in essere presso ALTEN Italia;
- **Organismo di Vigilanza (O.d.V.):** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231. Ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- **Reati presupposto:** specifici reati individuati dal decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nello stesso decreto;
- **Responsabile Interno:** soggetto interno alla Società al quale viene attribuita, con nomina dall'Amministratore Delegato, la responsabilità singola o condivisa con altri per le operazioni nelle aree a rischio;
- **Soggetti apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231);
- **Soggetti subalterni:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231).

1.2 ALLEGATI

IDENTIFICAZIONE	DESCRIZIONE/FINALITÀ	REVISIONE/EDIZIONE
Allegato 1	Codice Etico di ALTEN Italia. Principi fondanti di ALTEN Italia a cui tutti i collaboratori devono aderire.	01
Allegato 2	Regole di Comportamento per il Sistema di Compliance.	01
Allegato 3	Matrice delle Attività e dei Rischi. Risultanze analisi sulle attività sensibili di ALTEN Italia.	02
Allegato 4	Elenco procedure di ALTEN Italia	10/03/2017
Allegato 5	'Code of Ethics' del Gruppo ALTEN	
Allegato 6	Tabella dei controlli sui processi in ALTEN Italia	

1.3 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.3.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito “Decreto” o “D. Lgs.231”), recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni”.

Il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio del 2001, ha adeguato la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune delle convenzioni internazionali a cui l’Italia ha aderito, quali, a titolo d’esempio:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha quindi introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile in termini sostanziali a quello penale, a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell’interesse o vantaggio degli stessi, dai:

- soggetti apicali;
- soggetti sottoposti.

La novità introdotta dal Decreto, inizialmente limitata ad alcune fattispecie di reato doloso (corruzione, concussione, truffa e simili e in seguito reati societari, reati in materia di falsità di monete, di terrorismo, contro la personalità individuale, abusi di mercato, reati transnazionali in materia di criminalità organizzata e i delitti informatici e trattamento illecito di dati) vede oggi una progressiva e diffusa espansione del nuovo modello sanzionatorio sino a ricomprendere (com’era del resto previsto nella legge delega 29 settembre 2000, n. 300) anche i reati “infortunistici” di natura colposa e i reati ambientali.

La responsabilità dell’Ente, accertata nell’ambito e con le garanzie del processo penale, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Ne discende automaticamente la circostanza che l’Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l’autore del medesimo non sia stato identificato o qualora il reato stesso si sia estinto per una causa diversa dalla amnistia; ovvero ci siano state, in varie declinazioni e gradi, vicende modificative dell’Ente (es. trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio degli Enti e quindi gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio del proprio Ente, da amministratori e/o dipendenti.

Il fondamento di tale responsabilità consiste, in estrema sintesi, in una “colpa di organizzazione” da parte dell’Ente. Quest’ultimo, cioè, è ritenuto responsabile per l’illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da un proprio soggetto, qualora abbia omesso di darsi un’organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, qualora abbia omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di reati previsti dal Decreto.

Perché possa sorgere la responsabilità amministrativa nei termini sopra indicati è necessario che vi siano alcuni presupposti soggettivi e oggettivi:

- il fatto costituente reato deve rientrare nell'ambito dei c.d. reati presupposto contemplati dal Decreto;
- il suddetto reato presupposto deve essere stato commesso dai Soggetti Apicali o dai Soggetti Subalterni. Peraltro, nel caso in cui più persone fisiche prendano parte alla commissione del reato, non è necessario che il soggetto commetta l'azione tipica contemplata dalla norma incriminatrice, ma è sufficiente che fornisca consapevolmente un contributo causale alla commissione del reato stesso;
- il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio, anche solo potenziale, dell'Ente.

1.3.2 FATTISPECIE DI REATO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto e successive modifiche ed integrazioni.

L'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni.

Per comodità espositiva di seguito si riporta l'elencazione delle categorie in cui possono ricadere le fattispecie di reato richiamate dal Decreto:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danni 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;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria ed il commercio;
- Reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, impedito controllo, indebita restituzione dei conferimenti, formazione fittizia del capitale, illegale ripartizione di utili e riserve, operazioni in pregiudizio dei creditori);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
- Delitti concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale (quali prostituzione minorile, pornografia minorile, tratta di persone e riduzione e mantenimento in schiavitù);
- Delitti in materia di trasparenza dei mercati (c.d. "market abuse"), relativi alla manipolazione dei mercati finanziari o all'uso improprio di informazioni privilegiate;
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

- Reati ambientali.
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati transnazionali. Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale

1.3.3 APPARATO SANZIONATORIO

Il D. Lgs. 231/01 prevede, a carico della società in conseguenza del compimento o tentato compimento dei reati sopra menzionati, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive che possono avere una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e revoca di quelli eventualmente già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Per quanto attiene la **sanzione pecuniaria**, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10 del D. Lgs. 231/2001, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

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

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

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

Infine, il decreto prevede anche **ulteriori misure sanzionatorie**, quali:

- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

1.3.4 CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Come anticipato in precedenza, poiché l'obiettivo della normativa in esame è non solo punire, ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi una esimente generale, in altre parole una riduzione di pena, in presenza di un sistema di prevenzione idoneo.

In particolare, l'articolo 6 del D. Lgs. 231 del 2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa in oggetto, prevede una forma specifica di esenzione da detta responsabilità per cui, in

caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde qualora dimostri che:

- l'organo dirigente della Società ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a uno specifico Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La normativa definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione del Modello:

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

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

I modelli organizzativi hanno pertanto una duplice funzione: in primo luogo una funzione di prevenzione, in quanto la commissione dei reati risulta più difficile dopo l'introduzione della specifiche cautele procedurali e di controllo previste dai Modelli; in secondo luogo, nel caso in cui dovessero comunque verificarsi le fattispecie delittuose (ipotesi che non si può evidentemente escludere), evitare che le conseguenze di questi comportamenti possano ricadere sulla Società. La ratio della norma presuppone che i comportamenti individuali abbiano fraudolentemente eluso le procedure aziendali e che, pertanto, si possa operare una netta distinzione tra la volontà della Società (manifestata dalle sue procedure e dal Modello organizzativo) e la volontà dei singoli soggetti.

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

1.3.5 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'Estero, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo.

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

- il reato deve essere commesso all'Estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dalla normativa;

- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non proceda in autonomia a perseguire il reato.

1.3.6 CODICE ETICO

ALTEN in Italia ha pubblicato un Codice Etico che fa parte del Sistema di Compliance ed è disponibile anche come allegato 1 al presente M.O.

Il principio su cui il Codice Etico si basa è mantenere la società ad un livello di rischio di commissione reati il più basso possibile, oltre che stabilire le condizioni etiche su cui basare le proprie attività di business. In particolare sono messe in atto tutte le misure possibili per evitare i rischi, attraverso le procedure aziendali e le Regole di Comportamento (Allegato 2) che stabiliscono, indipendentemente dalle procedure aziendali, punti precisi di attenzione in modo da mantenere la Società ben lontana dalle aree a rischio.

Per quanto riguarda gli aspetti legati all'igiene, alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro, la società opera applicando un sistema per la Salute e Sicurezza che salvaguarda le persone durante lo svolgimento delle loro attività secondo procedure a norma di legge. In particolare viene posta attenzione alla formazione del personale come forma di prevenzione.

Il documento "Codice Etico" è emesso dal Consiglio di Amministrazione. I punti su cui il documento è fondato sono i seguenti:

- Assicurare una concorrenza corretta (leale);
- Lotta contro la corruzione;
- Evitare i conflitti di interesse;
- Creazione e mantenimento di condizioni di lavoro sicure e corrette;
- Prevenzione della discriminazione;
- Lotta contro il riciclaggio di denaro;
- Nessuna attività contro prescrizioni di organizzazioni nazionali, internazionali o soprannazionali;
- Protezione dell'ambiente;
- Protezione del patrimonio aziendale;
- Rapporti trasparenti con entità terze.

Come previsto dal Codice Etico, spetta alla Direzione la divulgazione dello stesso all'interno (dipendenti e collaboratori) e all'esterno (clienti, fornitori, collaboratori e partner).

Il consenso da parte del personale dipendente è ottenuto tramite sessioni periodiche di formazione.

Ai collaboratori esterni è richiesta l'adesione formale al Codice Etico in sede di stipula del contratto.

Per tutti gli enti esterni (clienti e fornitori) il Codice Etico è pubblicato sul sito internet della società ed è richiamato da apposite clausole di accettazione e rispetto, unitamente alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, contenute nei contratti.

Il Codice Etico in vigore è riproposto in allegato e l'ultima revisione è sempre disponibile per consultazione sul sito web aziendale (www.alten.it).

1.3.7 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il D. Lgs. 231/01 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia, cui è data facoltà di formulare, di concerto con i Ministri competenti, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. 231/01.

Confindustria, sulla base di tale disposizione, ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida") nelle quali vengono fornite indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee guida sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate da Confindustria in data 31 marzo 2008.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare processi di risk assessment e di risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- l'identificazione dei rischi;
- la progettazione del sistema di controllo dei rischi identificati per ridurli ad un livello accettabile (c.d. protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente);
- l'individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, l'indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione;
- l'adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati ex D. Lgs. 231/01 e un sistema disciplinare per l'inosservanza del Codice Etico e del Modello.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo, sono le seguenti:

- la previsione, con riferimento ai reati previsti dal Decreto, di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
- la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare l'inosservanza del codice etico e del modello adottati dall'Ente;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure, manuali e/o informatiche, che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Le linee guida, inoltre, richiedono che il sistema di controllo deve conformarsi ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione;
- segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli effettuati.

Relativamente all'Organismo di Vigilanza le Linee guida di Confindustria individuano quali suoi requisiti principali l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione. In particolare, secondo Confindustria:

- i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono l'inserimento dell'organismo di vigilanza *"come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile"*, la previsione di un *"riporto"* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di

vigilanza, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l’obiettività di giudizio;

- il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l’attività di organismo di vigilanza;
- la continuità di azione, che garantisce un’efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all’attività di vigilanza del modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici – finanziari”*.

Peraltro le stesse Linee guida dispongono che “nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell’Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall’ente, il grado di indipendenza dell’Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità”.

1.4 DESCRIZIONE DEL GRUPPO ALTEN

1.4.1 IL GRUPPO ALTEN

ALTEN nasce in Francia nel 1988 ed è oggi società leader a livello europeo nella consulenza per le tecnologie avanzate.

ALTEN è quotata al “Compartimento B” dell’Euronext Paris Stock Exchange (ISIN FR0000071946) e fa parte degli indici SBF 120, IT CAC 50 e MIDCAP 100.

Il dettaglio è contenuto nell’allegato Company Profile

1.4.2 ALTEN IN ITALIA

Nel nostro paese il Gruppo è presente con tre società:

- ALTEN Italia
- Positech Srl
- Nexse Srl

La descrizione dettagliata delle società e dei risultati economici di ALTEN in Italia è contenuta nell’allegato Company Profile.

1.4.3 ALTEN IN ITALIA: VALUE PROPOSITION

La Value Proposition di ALTEN in Italia è composta da linee di offerta adatte trasversalmente a ogni settore di business e da soluzioni specifiche per i singoli mercati:

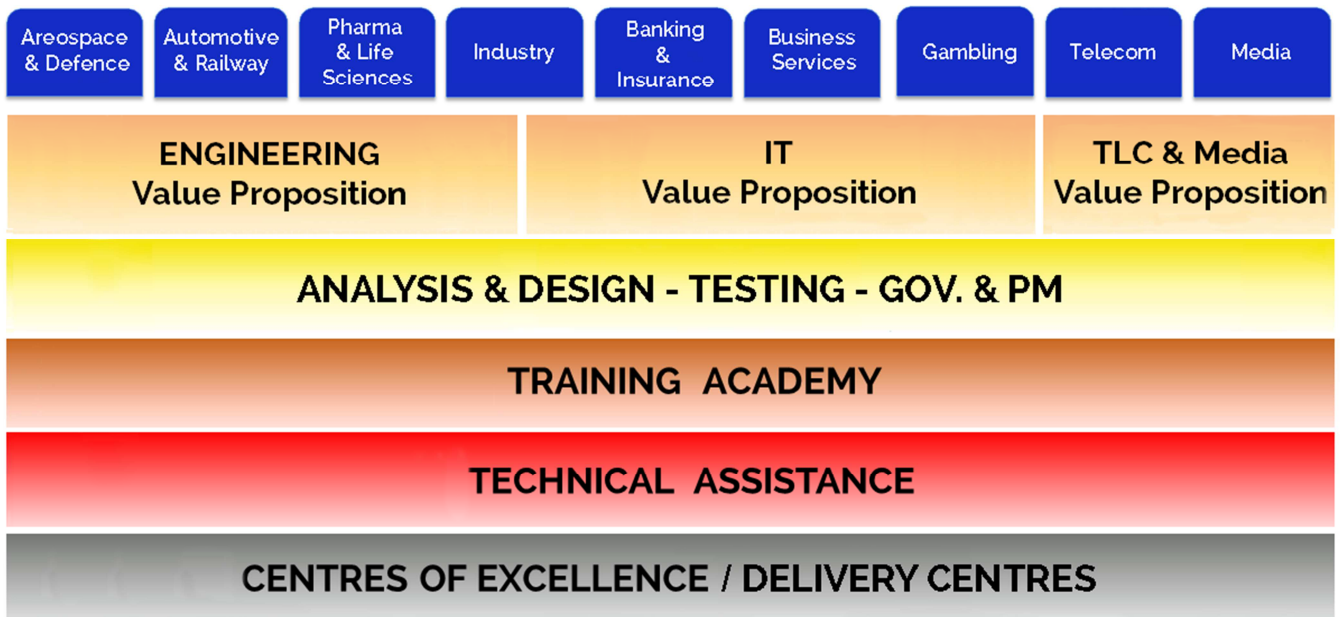


Figura 1: ALTEN in Italia – Value Proposition

1.4.4 CROSS-SECTOR VALUE PROPOSITION

ALTEN in Italia offre soluzioni specialistiche e trasversali attraverso diverse competenze Cross-sector, le quali comprendono e sviluppano know-how, Best Practice ed esperienze nei seguenti ambiti:

- Testing: offre una value proposition completa che include Test Training (ISTQB®), Test Governance, Test Factory, Test Tools e Automation. Inoltre, ALTEN in Italia possiede profonde conoscenze e competenze in vari domini e tecnologie verticali.
- Analysis & Design: le competenze in ambito di Analysis & Design consentono, attraverso un training focalizzato sullo schema REQB®, di offrire servizi in ambito:
 - System Requirements definition
 - Business Analysis
 - Functional Analysis
 - Requirements Engineering
 - Requirements Management (Change Requests, Traceability, ...)
 - Quick Process Assessment
- Project Management: competenze in ambito di analisi, progettazione, pianificazione e realizzazione degli obiettivi di un progetto, nel rispetto di precisi vincoli (tempi, costi, risorse, scopi, qualità). In particolare, ALTEN in Italia è PMI® Registered Education Provider per l'erogazione di corsi di formazione in project management.
- Governance & Process Improvement: focalizzate sugli schemi più conosciuti come ITIL®, PMI®, ISTQB® etc, le competenze in ambito Governance & Process Improvement vanno dalle fasi di

assessment e planning a quella di analisi dei processi e dei tools, per concludersi poi nella fase di distribuzione e di monitoraggio, con la definizione e il controllo dei principali KPI.

1.4.5 SOLUZIONI SPECIFICHE PER I DIVERSI MERCATI

Le soluzioni dedicate a specifici settori di business sono:

- **IT Solutions:**

In ambito IT, Alten in Italia eroga competenze nei seguenti ambiti e mercati:

ALTEN in Italia offre “**acceleratori**” pre-configurati per:

- Project Portfolio Management (Planning & Scheduling, Progress Tracking, Control & Reporting)
- E-Procurement (Vendor Qualification, Vendor Rating, Tender Management, Order/Contract Management)
- Human Capital Management (MBO, Talent Management, Training, Recruiting, Operations)

- **Techno Solutions**

In ambito Ingegneria, ALTEN soddisfa le esigenze dei Clienti inerenti la R&S e la progettazione, operando in settori di business technology-intensive con profonde competenze nei seguenti ambiti e mercati:

- **TLC Solutions:**

In ambito TLC ALTEN fornisce consulenza e servizi a operatori di telefonia fissa e mobile, produttori Telco e fornitori di servizi. Gli skill distintivi sono riassunti di seguito:

1.4.6 TRAINING

ALTEN in Italia vanta un’offerta in ambito formazione, essendo in particolare:

- La prima Società a livello nazionale accreditata da ITA-STQB per l’erogazione di corsi di formazione in ambito software engineering, secondo gli schemi di:
 - ISTQB® (International Software Testing Qualifications Board), l’organizzazione che certifica a livello mondiale le competenze in ambito Testing. ALTEN Italia partecipa in qualità di Platinum Sponsor al Convegno STF (Italian Software Testing Forum), il principale evento italiano dedicato al Software Testing;
 - REQB® (Requirements Engineering Qualifications Board), l’organizzazione che certifica a livello mondiale le competenze in ambito Requirements Engineering.
- PMI® Registered Education Provider per l’erogazione di corsi di formazione in project management.
- SCRUM ALLIANCE® Registered Education Provider per le metodologie Agile di sviluppo software.
- L’unica Società in Italia accreditata da iSQI® (International Software Quality Institute) per l’erogazione di corsi di formazione sul testing di applicazioni mobile secondo lo schema di certificazione CMAP® (Certified Mobile App Professional).
- l’unico Partner italiano certificato da BMC per l’erogazione di corsi sulle tecnologie Remedy e ITSM, con teacher certificati a livello internazionale.

1.4.7 TECHNICAL ASSISTANCE

ALTEN in Italia offre servizi di staff augmentation per molti settori di business attraverso un'ampia gamma di competenze, riportate di seguito:

- Process Re-Engineering;
- Change Management;
- Project Management;
- System Integration;
- Functional Analysis;
- Software Design & Development;
- FW/FPGA Design & Development;
- Mechanical & Electric Engineering;
- Technical Documentation;
- Quality Management;
- RAMS;
- Testing;
- Application Maintenance.

1.4.8 CENTRES OF EXCELLENCE AND DEVELOPMENT CENTRES

ALTEN in Italia può erogare progetti e servizi attraverso i suo CoE e i suoi Development Centre, particolarmente sviluppati nei seguenti ambiti:

- Test Factory
- Microsoft Development Centre: MS Visual Studio, MS-SQL Server, MS Share Point, MS Project Server, ecc.
- Java & Oracle Development Centre
- Mobile Apps Development Centre
- Business Intelligence and Analytics Development Centre
- BMC Development Centre
- TLC Service Delivery Centre
- Embedded software Development Centre
- SCADA Development Centre

1.4.9 PARTNERSHIP

ALTEN in Italia può vantare importanti partnership con i principali vendor del mercato.

ALTEN in Italia è GOLD Certified Partner di Microsoft, specializzata in particolare nelle competenze:

- Data Platform;
- Web Development.

La Società è inoltre Partner tecnologica di HP, Micro Focus e Microsoft, le aziende leader del settore a livello mondiale, nell'ambito delle soluzioni di Testing e di Application Lifecycle Management.

ALTEN in Italia è poi partner BMC relativamente ai contesti di Service Management, Monitoring, Assurance, Scheduling e Provisioning per:

- Vendita licenze;
- Manutenzione;
- Formazione;
- Servizi professionali.

È inoltre Alliance Silver Member di SAS nell'ambito Business Intelligence e Business Analytics.

A partire dal 2016 è infine partner di salesforce.com per quanto riguarda le soluzioni cloud-based e in ambito CRM.

1.4.10 ORGANIGRAMMA AZIENDALE

L'organigramma aziendale è descritto nell'allegato Organizational Chart Alten in Italia

1.5 ORGANO AMMINISTRATIVO

ALTEN in Italia è amministrata da un Consiglio di Amministrazione per un periodo di tre esercizi, al termine dei quali i membri sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i propri componenti il Presidente, fissandone i termini di carica, al quale l'AD deve rivolgersi per approvazione nell'esercizio di alcuni poteri.

Al Consiglio di Amministrazione spettano i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società; il Consiglio di Amministrazione compie tutte le operazioni che ritenga necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, escluse soltanto quelle che la legge riserva all'assemblea dei soci.

Il Consiglio può deliberare di nominare procuratori negoziali e di delegare ai medesimi, congiuntamente o disgiuntamente, il potere di compiere determinati atti o categorie di atti in nome e per conto della Società.

La rappresentanza legale della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La rappresentanza della Società spetta altresì ai Consiglieri muniti di delega del Consiglio.

Possono essere nominati institori e procuratori con il potere di compiere determinati atti o categorie di atti in nome e per conto della Società.

Viene nominato un Consiglio Sindacale composto da cinque membri, tre effettivi incluso il Presidente, e due supplenti.

1.6 AREE FUNZIONALI

Nel seguito sono descritte sinteticamente le modalità di lavoro delle Aree Funzionali della Società. Le attività sono descritte in apposite procedure, redatte secondo standard di qualità, che riportano le varie fasi del processo, i documenti da produrre, le responsabilità.

Area Commerciale

La negoziazione di contratti ed offerte è di responsabilità dei Business Manager, ognuno responsabile di uno o più Clienti. Un BM ha la responsabilità di un centro di costo ed è costantemente impegnato nella selezione del business e nella relazione con i clienti; oltre alla ricerca di nuovi clienti deve essere mantenuta una relazione con i vecchi clienti che possono sempre essere fonte di nuove esigenze.

A valle di discussioni interne, approfondimenti e successivi incontri con il Cliente, l'esigenza iniziale del Cliente stesso viene tradotta in una 'offerta' (a fronte dell'approvazione dell'Amministratore Delegato), sotto la responsabilità del BM che la invia al Cliente e la registra nel sistema gestionale apposito.

L'Amministrazione, al ricevimento dell'ordine dal Cliente, ne controllerà la congruità ed eventualmente procederà a richiedere le necessarie modifiche e accettazione al BM/DM, e successivamente registrerà l'ordine nel sistema informativo (a valle della approvazione da parte dell'AD).

I Contratti Quadro sono una forma di più ampio orizzonte per definire accordi di fornitura con Clienti importanti. In essi vengono definite le condizioni di fornitura, tipologie di competenze fornite, tariffe e scontistica. La responsabilità della negoziazione fa sempre capo al BM di riferimento per il Cliente, con la supervisione e l'approvazione finale da parte dell'AD.

Nel caso di progetti Time&Material possono essere necessari dei colloqui di qualifica (qualification meeting) per presentare al Cliente le risorse adeguate ad un certo tipo di attività.

Area degli Acquisti

Gli acquisti diretti ed indiretti sono gestiti dall'Ufficio Acquisti con l'ausilio delle funzioni interessate all'acquisto stesso.

Nel caso di acquisti indiretti, l'Ufficio Acquisti richiede un'offerta al fornitore; nel caso di alcuni beni quali ad esempio materiale IT (PC, stampanti, etc) le richieste (inserite nell'ERP aziendale) e l'offerta vengono sottoposte ad un responsabile di primo livello cui sono stati assegnate le responsabilità di verifica della congruità dell'acquisto. Se approvato, l'ordine viene emesso (tramite ERP) dall'Uff. Acquisti e sottoposto alla firma del responsabile con Procura o alla firma dell'Amministratore Delegato.

Nel caso di acquisti diretti, la procedura è simile: la richiesta di acquisto, es sub fornitori di consulenza, viene negoziata in concerto dall'Uff. Acquisti e dal Business Manager di riferimento e successivamente sottoposto alla alla firma del responsabile con Procura o alla firma dell'Amministratore Delegato..

I fornitori devono essere giudicati secondo precisi criteri qualitativi e quantitativi al fine di valutare le loro caratteristiche in funzione dell'inserimento nella Vendor List (lista di fornitori qualificati), dove sono elencate le aziende partner che garantiscono i migliori livelli di affidabilità per ALTEN in Italia.

Modalità distinte governano l'approvvigionamento di Materiali e Risorse Umane da destinare ai progetti per i Clienti. Le responsabilità di richiesta approvvigionamento e accettazione dei beni ricevuti (materiali) sono separate.

Area di Amministrazione Finanziaria

La Società svolge le attività amministrative sotto la supervisione del Financial Manager; la gestione contabile e fiscale, la gestione della situazione di tesoreria, la predisposizione del bilancio ai fini civilistici e consolidati sono svolte in quest'area; la struttura dell'area amministrativa è la seguente:

- Gestione del Ciclo Attivo (ordini Clienti, Fatture attive, documenti richiesti da Clienti, etc);
- Gestione Ciclo Passivo (ordini a Fornitori, fatture passive, interazione con Fornitori);
- Gestione Finanziaria (gestione crediti, preparazione bilancio).

L'attività contabile ed il bilancio sono oggetto di esame da parte del Collegio Sindacale, mentre la reportistica per il consolidato viene verificata da una società di revisione indipendente.

Altre Aree

In ALTEN Italia sono inoltre presenti le seguenti aree:

- Legale e Internal Audit;
- BC&A;
- Compliance, Quality;

- Risorse Umane e Comunicazione;
- AFC, IT, ERP, Facility
- DSB (Delivery Supervisor Board).

1.7 ASSEGNAZIONE DEI POTERI

L'assegnazione dei poteri, così come descritto nel capitolo dedicato all'Organo Amministrativo, viene effettuata con delibere del CdA e portate a conoscenza del personale a cura della Direzione.

1.8 STRUTTURA DEI PROCESSI E DELLE PROCEDURE

Gli obiettivi organizzativi ed il relativo schema descritto in precedenza presuppongono una struttura di processi e relative procedure operative integrata e centralizzata. Inoltre viene fatto ampio affidamento su procedure informatiche che 'guidano' attività fondamentali, come ad esempio quella delle attività Commerciali e quelle Gestionali, che includono i relativi controlli.

ALTEN in Italia si attiene alle modalità operative contenute nelle procedure citate precedentemente ed emanate dalla funzione Compliance & Quality, che provvede a renderle disponibili tramite la intranet aziendale.

Un elenco delle procedure di ALTEN in Italia è disponibile nell'Allegato 4.

Le procedure sono descritte e mantenute secondo le regole ISO 9001, ed includono controlli e prescrizioni per la gestione delle 'registrazioni'.

2 PARTE GENERALE

2.1 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ALTEN IN ITALIA

2.1.1 INTRODUZIONE

ALTEN in Italia è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori ed è, altresì, consapevole dell'importanza di un sistema di controllo interno quale strumento idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti.

In tale ottica, ALTEN in Italia ha intrapreso un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure applicati alle finalità previste dal Decreto, che ha portato alla costituzione della prima versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 25 Giugno 2013.

Sempre in attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione in data 25 Giugno 2013 ha approvato la creazione di un Organismo di Vigilanza con l'incarico di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento, e ha nominato i membri dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle regole previste dal presente Modello.

Per la redazione del Modello ALTEN in Italia ha fatto riferimento alle Linee guida emanate da Confindustria in data 31 marzo 2008 e ha tenuto conto delle linee guida UNI-INAIL relativamente alla misure di sicurezza sul lavoro.

Inoltre si è tenuto conto dei principi contenuti nel documento 'Code of Ethics', emesso a livello di Gruppo.

2.1.2 SISTEMA DI COMPLIANCE DI ALTEN IN ITALIA

L'insieme di:

- Code of Ethics del Gruppo ALTEN;
- Codice Etico di ALTEN Italia;
- Modello Organizzativo;
- Regole di Comportamento;
- Regolamento Aziendale;
- tutti gli altri Allegati del MO;
- procedure Aziendali;
- tutti i Controlli ed i loro risultati che l'Azienda pone in essere 'ex-ante' sui propri processi;
- tutti i Controlli ed i loro risultati effettuati ex-post in Azienda, sia da Enti interni che esterni (es. revisioni contabili, audit di terza parte, controlli dell'Organismo di Vigilanza, etc.);

viene definito come il 'Sistema di Compliance di ALTEN in Italia', che si basa sugli altri sistemi organizzativi già esistenti, che ad essi si integra e che ne utilizza i relativi controlli.

L'insieme dei documenti 'originali' costituenti il Sistema di Compliance vengono gestiti come ogni altro documento aziendale, codificati, verificati, sottoposti a revisione.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo propriamente detto, predisposto da ALTEN in Italia, include:

- i principi di riferimento; definiscono il decreto in oggetto, le motivazioni e le finalità dell'adozione di tale modello in ambito ALTEN in Italia, definiscono il modello organizzativo nelle sue componenti fondamentali e le modalità di gestione e aggiornamento;
- le diverse tipologie di reato presupposto; identificate nell'ambito di un'attività di mappatura delle "Aree a rischio reato" e per le quali è stato ritenuto che ALTEN in Italia sia, in via potenziale ed eventuale, esposta al rischio di commissione degli illeciti in considerazione delle attività svolte.

E' demandato al Consiglio di Amministrazione di ALTEN in Italia di eventualmente integrare il presente Modello in una successiva fase, tramite apposite delibere, con ulteriori sezioni specifiche relative ad altre tipologie di reato che, per effetto di successive modificazioni normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

2.1.3 OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

Con l'adozione del presente Modello ALTEN in Italia intende perseguire i seguenti obiettivi:

- determinare, in tutti i Destinatari, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, nella commissione di illeciti che sono passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative applicabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da ALTEN in Italia, in quanto tali condotte sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali ALTEN in Italia intende attenersi nell'esercizio della propria attività aziendale;

- consentire, tramite un'azione di controllo e monitoraggio sulle aree di attività a rischio ed all'implementazione di idonei strumenti e procedure, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati contemplati nel Decreto.

2.1.4 DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello di ALTEN in Italia è indirizzato ai seguenti soggetti:

- amministratori;
- membri degli altri Organi Societari (tra i quali, il Collegio Sindacale) nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di ALTEN Italia S.p.A. Società Unipersonale;
- dipendenti (compresi i dirigenti), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale e i collaboratori (per tali intendendosi i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione continuativa), ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- consulenti occasionali e continuativi (quali lavoratori interinali e stagisti);
- intermediari, partner commerciali, consulenti, professionisti e fornitori di beni e servizi;
- ogni altra controparte che intrattenga con la Società rapporti contrattualmente regolati;
- Organismo di Vigilanza.

2.1.5 STRUTTURA DEL MODELLO

Alla luce di quanto finora indicato ALTEN in Italia ha inteso predisporre il presente Modello affinché, sulla scorta della propria esperienza e delle indicazioni derivanti dalle prime pronunce giurisprudenziali in materia, costituisca un adeguato presidio contro le possibilità di commissione dei reati, in coerenza con il sistema di governance ed i valori etici propri e/o espressi dal Gruppo di riferimento.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di ALTEN in Italia comprende i seguenti elementi:

- processo di individuazione delle attività sensibili, ovvero delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni e/o integrazioni;
- previsione di standard di controllo e di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, nell'ambito delle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie tali da impedire la commissione dei reati;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali, coerenti con quelle del Gruppo di appartenenza, volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, sancite nel Codice Etico adottato da ALTEN in Italia e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- nomina di un Organismo di Vigilanza al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello ai sensi dell'art. 6 punto b) del Decreto;

Inoltre, esso tiene conto dei seguenti ulteriori elementi secondo la casistica che sarà – di volta in volta – considerata:

- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;

- programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- attività di formazione e informazione sui contenuti del Modello al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- la struttura organizzativa aziendale, coerente con i principi di correttezza dei comportamenti, di chiara ed organica attribuzione dei compiti e di segregazione delle responsabilità.

2.1.6 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle precisazioni dell'art. 6 co. lett. a) del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di ALTEN in Italia. Con il termine "sostanziale" si intendono le modifiche ed integrazioni rilevanti per la struttura ed il funzionamento del Modello quali, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, la variazione delle responsabilità dell'organismo di vigilanza, delle modalità di approvazione del Modello, ecc.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato di ALTEN in Italia la facoltà di apportare al testo del Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale. Con il termine "formale" si intendono le modifiche ed integrazioni necessarie alla gestione operativa del Modello, quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del Modello all'eventuale variazione di riferimenti normativi, ovvero quelle inerenti gli aggiornamenti della mappa delle aree a rischio, gli aggiornamenti dei protocolli di attuazione, ecc.

Al fine di garantire la necessaria tempestività e l'opportuno coordinamento, il Consiglio di Amministrazione fornirà all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni circa i cambiamenti avvenuti internamente od esternamente all'azienda che appaiano tali da suggerire un aggiornamento del Modello, ovvero una modifica di uno o più protocolli.

L'aggiornamento è di competenza del Consiglio di Amministrazione. Con riferimento a tale attività l'Organismo di Vigilanza supporterà il Consiglio di Amministrazione durante le attività di aggiornamento. In seguito alla delibera delle modifiche da parte del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza si coordina con la funzione Compliance al fine di procedere alla comunicazione, sia ai destinatari interni alla Società sia a quelli esterni, dei contenuti delle modifiche apportate al Modello.

Gli aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello possono derivare dai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e degli art. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni e/o integrazioni da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

2.1.7 CONSENSO AL MODELLO

Tutto il personale dipendente esprime il consenso ai contenuti del Modello Organizzativo sottoscrivendolo quando ne riceve la copia (prima emissione e/o aggiornamenti).

Tutti gli enti esterni esprimono il consenso ai principi aziendali (Codice Etico), secondo le modalità riportate nel capitolo ad esso dedicato.

3 PARTE SPECIALE

3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1.1 IDENTIFICAZIONE E COLLOCAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs.231/2001 e tenuto conto delle caratteristiche della propria struttura organizzativa nonché delle evoluzioni interpretative sviluppate da Confindustria nella revisione delle proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ALTEN in Italia ha identificato il proprio organismo di vigilanza in un organismo collegiale, composto da due a cinque membri in possesso delle prescritte caratteristiche di professionalità ed autonomia di azione che dovranno essere individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, ALTEN in Italia:

- prevede che l'Organismo di Vigilanza sia composto anche da membri esterni;
- prevede che la funzione di Presidente sia svolta, da un membro esterno;
- garantisce per l'Organismo di Vigilanza una dipendenza gerarchica e un'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza, garantendo di fatto l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione stessa.

Per poter svolgere le attività di vigilanza e di analisi in modo corretto, l'Organismo di Vigilanza deve poter accedere senza limitazioni a tutte le informazioni aziendali ritenute dallo stesso rilevanti, divenendo anche il soggetto destinatario delle eventuali segnalazioni effettuate da dipendenti o collaboratori della società in merito a denunce di fatti illeciti rilevanti per il D. Lgs. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza saranno garantite (anche, se del caso, tramite supporto esterno la cui necessità l'Organismo segnali al CdA onde disporre dei fondi necessari) le necessarie competenze in materia di attività ispettiva, con particolare riferimento al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari, oltre che all'individuazione delle frodi. Altrettanto dicasi per le competenze professionali in materia di diritto, particolarmente utili per l'individuazione delle attività a rischio di commissione di reati.

La continuità di azione dell'Organismo di Vigilanza, le cui sedute si svolgono periodicamente, è assicurata dalla presenza nell'O.d.V di risorse interne alla Società che – utilizzando anche l'opera del Segretario dell'Organismo, funzione messa a disposizione dell'azienda – si faranno carico di riferire eventuali notizie salienti di cui venissero a conoscenza a tutti i componenti dell'Organismo stesso, ottenendone l'eventuale convocazione urgente in caso di necessità.

3.1.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA, SOSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Istituzione

L'Organismo di Vigilanza di ALTEN in Italia, è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 Giugno 2013, che ha provveduto, inoltre, a nominare il Presidente ed il Vice-Presidente dell'Organismo.

I membri dell'organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, e durano in carica tre esercizi sociali. Essi sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere, ad interim, le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso.

Nomina e decadenza dei membri

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, ogni soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

Rinuncia, sostituzione dei membri

Il membro dell'Organismo di Vigilanza che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede – se del caso (es.: il numero dei componenti dell'O.d.V. è sceso al di sotto del minimo previsto) – alla loro sostituzione con propria deliberazione. I membri dell'Organismo di Vigilanza così nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

Revoca

Al fine di assicurare l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dello stesso per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o con i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione dell'Amministratore Delegato.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza e ai suoi membri, la revoca dell'Organismo di Vigilanza o di alcuno dei suoi membri, ovvero dei poteri loro attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per giusta causa.

Conflitti di interesse, concorrenza

Nel caso in cui, con riferimento ad una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, l'Organismo di Vigilanza o uno o più dei suoi membri dell'Organismo di Vigilanza si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve darne comunicazione immediata all'Amministratore Delegato nonché al Presidente dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile.

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza;
- sollecitare la nomina di altro soggetto quale sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'operazione o categoria di operazioni in questione.

Remunerazione e rimborsi spese

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente, il vice Presidente, i membri delegati o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

3.1.3 POTERI DI SPESA, NOMINA DI CONSULENTI ESTERNI

Per garantire il corretto svolgimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso e della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza potrà, quindi, giovare - sotto la sua diretta responsabilità e sorveglianza - nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

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

A titolo meramente esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze e precisamente:

- della funzione Legale; ad esempio per l'interpretazione della normativa rilevante e/o la definizione del contenuto delle apposite clausole da inserire nei contratti con consulenti, partner commerciali, ecc.;
- della funzione Compliance; ad esempio, in ordine (i) all'implementazione del piano di comunicazione e formazione del personale; (ii) all'implementazione del sistema disciplinare e (iii) alla gestione dei procedimenti disciplinari;
- della funzione di Amministrazione Finanziaria; ad esempio in ordine al controllo dei flussi finanziari.

3.1.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione, quale organo dirigente è in ogni caso chiamato, anche ai sensi dell'articolo 2381, comma 5, del codice civile, a svolgere un'attività di vigilanza, sulla concreta adeguatezza e funzionalità del presente Modello e, conseguentemente, a valutare, in via indiretta, l'opportunità ed efficienza dell'operato dell'Organismo di Vigilanza anche in considerazione del fatto che, ai sensi delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, è all'organo dirigente della Società che compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- emettere ed adottare un proprio regolamento interno, che preveda: la pianificazione delle attività e dei controlli, la definizione delle procedure e delle metodologie applicabili, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- suggerire le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, all'interno ed all'esterno della Società;
- promuovere la realizzazione di corsi di formazione per il personale, per assicurare la corretta comprensione dei rischi cui è sottoposta la Società e delle misure di mitigazione degli stessi;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla concreta adeguatezza dello stesso a svolgere la funzione di prevenzione della commissione dei reati sia con riferimento alla sua capacità di far emergere in concreto eventuali comportamenti illeciti;
- vigilare sulla persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia oltre che di funzionalità e solidità del Modello;
- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
- compiere periodicamente, ovvero a seguito di sopravvenuto evento significativo, le attività di verifica, strutturate in modo da assicurare un adeguato monitoraggio delle aree sensibili e dell'efficacia dei controlli posti in essere. Le attività di verifica potranno essere supportate da funzioni di controllo della Società o da consulenti esterni, sotto la diretta supervisione e responsabilità dell'O.d.V.;

- indicare alle funzioni aziendali competenti l'esecuzione degli interventi migliorativi dei sistemi di controllo e delle procedure aziendali ritenuti opportuni dall'O.d.V. anche in esito alle attività di verifica;
- promuovere l'aggiornamento del Modello in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società; iii) modifiche normative;
- mantenere un periodico collegamento con il Collegio Sindacale, con gli altri enti aziendali preposti ad attività di monitoraggio del sistema di controllo e con la società di revisione;
- fornire (a seguito di richiesta ovvero d'iniziativa) chiarimenti in merito al significato e alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- in termini generali, procedere all'effettuazione di indagini in ogni circostanza in cui ciò è reputato necessario; le indagini potranno essere supportate da funzioni di controllo della Società o da consulenti esterni, sotto la diretta supervisione e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società con il potere di accedere liberamente presso qualsiasi direzione e/o unità della Società – senza necessità di consenso preventivo – per acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni.

3.1.5 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI

Obblighi generali

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree di rischio nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione delle fattispecie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001.

Per tale motivo, all'Organismo di Vigilanza deve essere dato accesso a tutti i dati ed a tutte le informazioni sopra menzionate relative a ALTEN in Italia.

Ai fini del presente Modello, l'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione, in merito a quegli atti, fatti, comportamenti e/o eventi che possono determinare una violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza accederà alle seguenti informazioni che sono in seno alle figure apicali dell'azienda:

- le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello con riferimento alle singole fattispecie di reato;
- le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere, per quanto di rispettiva competenza ai sensi del presente Modello, al fine di dare attuazione al Modello stesso (*report* riepilogativi dell'attività, monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);

- le anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili e in particolare, tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del Modello, a tutti i livelli aziendali ivi comprese tutte le informazioni relative a modifiche dell’organizzazione societaria;
- ogni altra informazione o notizia relativa all’attività della Società nelle aree a rischio, che l’Organismo di Vigilanza ritenga, di volta in volta, di acquisire.

Il corretto adempimento dell’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari.

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente Modello dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello stesso. Tali segnalazioni dovranno essere effettuate preferibilmente attraverso un “canale di comunicazione dedicato” che consenta all’Organismo di Vigilanza di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione dei reati facilitando il flusso di segnalazioni ed informazioni verso lo stesso e permettendo all’Organismo di ricevere tempestivamente eventuali chiarimenti.

In tal senso:

il dipendente che venga a conoscenza di una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero riferirsi agli appositi canali informativi dedicati.

Il dipendente interessato in tali casi invierà la segnalazione anche direttamente all’Organismo di Vigilanza ovvero – a propria scelta – potrà limitare la propria segnalazione esclusivamente a tale Organismo.

Modalità di segnalazione all’O.d.V. :

Posta Elettronica	
ALTEN	odv.alten@gmail.com
Positech S.r.l.	odv.positech@gmail.com

Devono essere raccolte segnalazioni relative a:

- la commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati;
- “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società;
- comportamenti che, in ogni caso, potrebbero determinare una violazione del Modello;

L’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui sia necessario attivarsi.

L’Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. In ogni caso è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per quanto concerne *partner* commerciali, consulenti, intermediari e collaboratori esterni, e comunque qualsivoglia soggetto terzo, è contrattualmente previsto a loro carico un obbligo di informativa immediata nel caso in cui gli stessi rilevino, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società dei comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. I *partner* commerciali, i consulenti, gli intermediari, i collaboratori, i c.d. parasubordinati in genere, per quanto riguarda i rapporti e l’attività svolta nei confronti della Società effettuano la segnalazione direttamente all’Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni pervenute all'Organismo sono raccolte e conservate in un apposito archivio al quale è consentito l'accesso ai soli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Obblighi specifici

I responsabili interni e gli esponenti aziendali di ALTEN in Italia sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza completa informativa (unitamente a copia della documentazione di supporto, se per essi disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta) in relazione ai seguenti fatti, sia essa relativa a se stessi ovvero agli altri destinatari del Modello, di cui essi siano comunque a conoscenza:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni e/o integrazioni;
- richiesta di assistenza legale inoltrata dai destinatari del Modello in caso di avvio di procedimento giudiziario per i fatti previsti dal D. Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni e/o integrazioni;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni e/o integrazioni.

I collaboratori e dipendenti di ALTEN in Italia saranno tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti sopra indicati, se relativa a se stessi ovvero ad altri destinatari del Modello.

Le competenti funzioni aziendali di ALTEN in Italia trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni inflitte o agli altri provvedimenti adottati (compresi i provvedimenti disciplinari verso i dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni pervenute all'Organismo sono raccolte e conservate in un apposito archivio al quale è consentito l'accesso ai soli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

3.1.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza riferisce su base periodica almeno semestrale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società, in merito al complesso delle attività dallo stesso svolte, all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi, presentando una relazione scritta.

L'Organismo di ALTEN in Italia potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati. Inoltre, in qualunque momento vi sia necessità di tempestiva informazione, su specifici fatti o accadimenti, l'Organismo informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza si relaziona, inoltre, su base periodica e continuativa con il responsabile della funzione Compliance, in quanto referente per la conformità alle normative vigenti per assicurare il reciproco scambio di informazioni al fine di mantenere un elevato livello di coordinamento tra le attività connesse all'efficace attuazione del Modello e le attività di compliance poste in essere da ALTEN in Italia. In caso di specifici eventi rilevanti ai fini degli scopi perseguiti dal presente Modello, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della funzione 'Compliance, IT e Qualità' si terranno tempestivamente e reciprocamente informati sia per verificare che ciascuno abbia ricevuto le informazioni in questione sia per evitare il rischio che interventi non coordinati interferiscano negativamente nell'accertamento degli eventi.

Stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza di ALTEN in Italia, laddove esso ritenga che, per circostanze gravi e comprovabili sussistano violazioni attuali o potenziali del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, l'Organismo ha il diritto (i) di coinvolgere il Responsabile dell'Area 'Compliance, IT e Qualità' e il Responsabile Legal nonché (ii) di riferire direttamente ai soci mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, i quali provvedono, senza indugio, a convocare l'assemblea dei soci alla quale l'Organismo di Vigilanza partecipa al fine di proporre all'assemblea stessa l'adozione degli opportuni provvedimenti.

3.2 SISTEMA DISCIPLINARE

3.2.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello (e suoi allegati) a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare rientri nell'area di interesse dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

3.2.2 DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO

Devono considerarsi soggetti al sistema disciplinare di ALTEN in Italia tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società, come individuati dagli artt. 2094 e segg. c.c., ivi compresi i dirigenti, nonché i soggetti di cui all'art. 2222 c.c. (lavoratori autonomi), che collaborino con la Società e i consulenti.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, ALTEN in Italia intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo a ALTEN in Italia derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, le sanzioni, corredate dai comportamenti che costituiscono violazione del Modello, sono le seguenti:

- Incorre nel provvedimento di "biasimo verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- Incorre nel provvedimento di "biasimo scritto" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società;
- Incorre nel provvedimento della "multa", non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando

nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;

- Incorre nel provvedimento della "sospensione" dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 10 giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti precedenti Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa;
- Incorre nel provvedimento del "licenziamento" il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e/o integrazioni, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto precedente. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave documento morale e/o materiale per l'azienda.

I suddetti provvedimenti saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 30 (Statuto dei Lavoratori).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- della eventuale reiterazione nel compimento del medesimo fatto nell'ambito del biennio precedente;
- dell'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della Società stessa;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare;

E' fatta salva la prerogativa di ALTEN in Italia di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;

- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Responsabili ultimi della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte sono il Responsabile delle Risorse Umane e i Responsabili gerarchici dotati di potere. I predetti soggetti commineranno le sanzioni sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, nonché il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta dolosa. In ogni caso l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare. Viene comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il Responsabile delle Risorse Umane, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, ALTEN in Italia, una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, adotta la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

3.2.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello rientra, per i dipendenti di ALTEN in Italia, fra gli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di ALTEN in Italia costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che nell'ambito di detti dipendenti, quelli di qualifica non dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi (di seguito semplicemente "CCNL") e quelli di qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto dei dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (di seguito semplicemente "CCNL Dirigenti Commercio").

I comportamenti (da seguire o da non seguire) e le relative sanzioni sono previsti nel presente Modello e gli interessati potranno prenderne visione e conoscenza mediante l'esame del Modello stesso. Tale aspetto disciplinare, ove aggiuntivo rispetto a quello vigente, si integra a esso a ogni effetto di legge.

I provvedimenti disciplinari sono applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di ALTEN Italia in conformità a quanto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli artt. 225, 226 e 227, Titolo V- SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO, Sezione quarta - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO del CCNL in vigore; le previsioni *ivi* dettate, stante la mancata adozione di un codice disciplinare aziendale, risultano le uniche disposizioni giusprivatistiche regolanti la materia, cui fa pertanto riferimento il presente Modello al fine di sanzionare gli illeciti disciplinari costruiti dall'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello stesso.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa.

Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare, tra quelle previste ed illustrate al precedente capitolo 6.2, proporzionata alla gravità della violazione commessa ed

all'eventuale recidiva. Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e, quanto ai lavoratori di qualifica non dirigenziale, anche dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

In particolare:

- non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver ascoltato quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi 5 giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i 15 giorni successivi (termine prorogabile di 30 giorni per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, purché ne sia data preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato), tali giustificazioni si riterranno accolte;
- il provvedimento dovrà essere emanato entro i termini previsti dall' art. 227, Titolo V- SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO, Sezione quarta - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO del CCNL Commercio anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione;
- nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo considerato;
- la comminazione dell'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto;
- il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente;
- i provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore che può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 dello "Statuto del Lavoratore" o di quelle previste dalla Sezione Terza del CCNL Commercio (cfr. art. 226, Titolo V- SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO, Sezione quarta - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO del CCNL Commercio).

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di ALTEN in Italia.

Si precisa comunque che ogni atto relativo al procedimento dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

3.2.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, censura scritta a verbale, sospensione del diritto al gettone di presenza o all'indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, etc.).

3.2.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, censura scritta a verbale, sospensione del diritto al gettone di presenza o alla indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

3.2.6 MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, CONSULENTI, INTERMEDIARI

La violazione da parte di *partner* commerciali, consulenti, intermediari e collaboratori esterni occasionali e continuativi (ad esempio i lavoratori interinali e gli stagisti), o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 e dalle successive modifiche e/o integrazioni da parte degli stessi, sarà sanzionata – come già indicato in precedenza – secondo quanto previsto nelle specifiche clausole e dichiarazioni contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

A tal fine i contratti stipulati da ALTEN in Italia con i soggetti terzi, conterranno una dichiarazione di conoscenza del Modello e del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi e di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo ad ALTEN Italia.

I contratti con tali soggetti conterranno, inoltre, una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connessa all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto di ALTEN in Italia di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle sanzioni amministrative previste dal Decreto.

3.3 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

3.3.1 PREMESSA

ALTEN in Italia, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

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

Si evidenzia che le attività di comunicazione e di formazione riguardano anche il Personale Apicale di ALTEN in Italia ed è realizzata in tutte le circostanze ritenute necessarie, sia soggettive, quali l'assunzione e/o inizio del rapporto, che oggettive, quali modificazioni di rilievo del Modello ovvero il verificarsi di circostanze anche di diritto, ad esempio significative integrazioni al D. Lgs. 231/01.

L'attività di comunicazione è svolta dalla funzione Personale e Comunicazione mentre l'attività di formazione è svolta dalla funzione Compliance che si coordinerà con l'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di stimolare le migliori iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la più idonea formazione del personale e la più approfondita sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

3.3.2 DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

A tal fine ALTEN in Italia, tenendo informato e documentato l'Organismo di Vigilanza, si impegna a:

- rendere fruibile il Modello pubblicandolo sulla Intranet aziendale e inviandolo a mezzo di posta elettronica a tutti i dipendenti e collaboratori, inserendo laddove necessario tutte le informazioni per una sua corretta comprensione;
- inviare una lettera a tutto il personale e ai collaboratori sui contenuti del Decreto e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società;
- divulgare, a mezzo di posta elettronica, eventuali aggiornamenti al Modello o note informative interne ad esso inerenti.

Le attività di comunicazione e di formazione, iniziali e periodiche, del personale aziendale sono a cura della Società.

Sarà cura dell'O.d.V. la verifica sulla qualità del contenuto dei programmi di formazione e i controlli relativi all'obbligatorietà e alla frequenza ai corsi.

3.3.3 SOGGETTI TERZI

L'effettività del Modello può essere inficiata anche dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

In tale ottica, l'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con ALTEN in Italia rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, consulenti, intermediari ed altri collaboratori autonomi).

3.4 AREE E PROCESSI AZIENDALI A POTENZIALE "RISCHIO - REATO"

Conformemente a quanto previsto dal Decreto (art. 6, comma 2, lett. a), in questi capitoli del Modello si rappresentano le aree di attività e i processi aziendali nel cui ambito possono essere presenti rischi potenziali di commissione dei reati previsti dal Decreto (c.d. aree a "rischio reato") all'esito dell'analisi del rischio condotta sulle attività aziendali.

Tenuto conto delle diverse fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001 e sue successive modifiche in considerazione delle attività caratteristiche di ALTEN in Italia, le aree a rischio reato rilevate hanno riguardato le seguenti fattispecie di reato:

- 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 (Art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25);
- Reati societari (art. 25-ter);

- 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 (Art. 25- septies);
- Reati di ricettazione e riciclaggio e impiego di lavoro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies).

Relativamente alle fattispecie di reato sopra esposte, le aree di attività a rischio reato identificate sono:

1. Acquisizione dei contratti e gestione delle attività progettuali nell'ambito di servizi resi ad enti pubblici;
2. Acquisizione dei contratti e gestione delle attività progettuali nell'ambito di servizi resi a società private;
3. Gestione delle informazioni, anche price sensitive, trattate nello svolgimento delle attività;
4. Rapporti infragruppo e con terze parti nell'ambito della gestione dell'attività caratteristica;
5. Gestione dei rapporti con le authorities;
6. Gestione degli adempimenti previsti dal d. Lgs. 81/2008 (testo unico sicurezza);
7. Richiesta, percezione e gestione di contributi e finanziamenti agevolati erogati da enti pubblici nazionali e sovranazionali;
8. Gestione e manutenzione dei sistemi informativi;
9. Gestione dei software, dei documenti e delle pubblicazioni coperte da copyright;
10. Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali;
11. Contenzioso in capo alla società;
12. Gestione della contabilità generale e redazione del bilancio.

Per il dettaglio dei risultati dell'analisi condotta è possibile consultare la documentazione predisposta durante le fasi del progetto e fornita come Allegato al presente MO (c.d. "All.3-“Matrice-delle-attività-dei-Rischi-ALTEN-Italia” custodita anche presso la sede legale della Società e disponibile per la relativa consultazione).

3.5 I PROTOCOLLI

Nel seguito sono illustrati i principi di controllo, gli standard e gli specifici protocolli che definiscono i comportamenti e le modalità operative da attuare al fine di ridurre il rischio reato nelle aree sensibili individuate.

3.5.1 PRINCIPI DI CONTROLLO

Il sistema di controllo interno adottato da ALTEN in Italia è caratterizzato da un'elevata attenzione al controllo finanziario, all'adozione di misure di prevenzione verso ogni forma di corruzione ed al perseguimento di adeguati valori etici.

Queste finalità sono raggiunte attraverso una serie di Standard generali di controllo, di cui viene fornita una sintesi nel seguito.

A completamento dei controlli di cui sopra ed a verifica della loro efficacia la Società viene sottoposta ad audit interni e/o esterni con cadenza periodica.

L'intero sistema dei controlli, unitamente alle previsioni del Codice Etico e al sistema di informazione / formazione costituiscono un presidio efficace al fine di prevenire le tipologie di reato rilevanti ai fini della normativa "231" applicabili ad ALTEN in Italia.

ALTEN in Italia prevede quindi una serie di controlli già implementati e relativi ad un insieme di processi che complessivamente coprono una significativa parte delle attività svolte. Sono controlli dovuti all'adozione di un sistema di Qualità allineato alle prescrizioni ISO 9001 e dovuti al rispetto di normative interne, di Gruppo e legali.

Nella tabella in Allegato 6 viene riportato l'elenco di tali controlli e la loro rilevanza ai fini D. Lgs. 231/01.

3.5.2 STANDARD DEGLI STRUMENTI DI PREVENZIONE GENERALE ATTI A CONSENTIRE CONTROLLI SUCCESSIVI

I principi che regolano le attività nelle aree e processi aziendali a rischio reato precedentemente elencate, sono i seguenti:

- Segregazione di attività incompatibili: ci deve essere segregazione di ruoli tra persone che svolgono attività non compatibili (ad esempio, nel processo di acquisto/vendita devono essere separati i ruoli di chi gestisce l'acquisto/la vendita, chi contabilizza le operazioni e chi paga/incassa);
- Separazione di ruoli nello svolgimento dei processi aziendali: nell'esecuzione dei processi aziendali deve essere assicurata una pluralità di ruoli, distinguendo tra chi ha ruolo esecutivo e chi ha poteri di controllo ed autorizzazione; i relativi poteri devono essere graduati in relazione alla complessità e rilevanza economica del processo;
- Autorizzazioni nel corso del processo e verifiche successive: il corretto svolgimento dei processi aziendali deve essere soggetto a controlli di linea, adeguati agli obiettivi del processo, e a verifiche successive, con modalità predefinite e a opera di enti aziendali diversi;
- Normativa scritta: devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività; ciò è realizzato attraverso l'Intranet , che fornisce le indicazioni operative;
- Poteri autorizzativi e di firma: i poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo indicazione delle soglie di approvazione sia per l'emissione di offerte di vendita che di ordini di acquisto o di altri impegni a carico della Società; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- Tracciabilità: ogni operazione deve essere adeguatamente documentata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali; il processo deve essere disciplinato in dettaglio per evitare la possibilità di cancellare o distruggere la documentazione di supporto.

ALTEN in Italia ha attribuito il compito di verifica della costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi, ai responsabili delle Funzioni aziendali coinvolte. I responsabili sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato di eventuali modifiche introdotte ed al quale potranno essere richiesti pareri ovvero indicazioni di principio e di orientamento.

3.6 REGOLE COMPORIMENTALI

Di seguito si elencano i principi di comportamento di carattere generale, ripresi anche dal Codice Etico, adottati da ALTEN in Italia nel rispetto dei dettami del D. Lgs 231/2001, per il cui dettaglio si rimanda al

documento 'RC-ALTEN' disponibile come allegato al presente Modello e reperibile, come tutti gli altri documenti relativi al Sistema di Compliance, nella intranet aziendale.

Il documento 'Regole di Comportamento' contiene prescrizioni a cui tutti i Destinatari del presente Modello devono attenersi nel caso si trovassero ad operare nelle attività richiamate nei vari capitoli.

Le RC sono direttamente basate sulle prescrizioni di legge richiamate dal D. Lgs.231/01 e forniscono un utile strumento per riconoscere i rischi in cui si può incorrere.

Le RC si pongono di fatto ad un livello superiore rispetto alle regole operative fissate nelle procedure aziendali e ne costituiscono sia un loro 'presupposto' che il complemento.

- Comportamenti da tenere nei rapporti con istituzioni e pubblici funzionari;
- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari;
- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di "Abuso di informazioni privilegiate" e "Manipolazione del mercato";
- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita" cui all'art. 25-octies, introdotti dal D. Lgs. 231/2007;
- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica introdotti dalla Legge 81/2008;
- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati informatici e in materia di diritto d'autore (copyright);
- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto alla richiesta e gestione di contributi e finanziamenti agevolati;
- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto alla gestione dei flussi monetari e finanziari.

4 VALIDITÀ

Le indicazioni contenute nel presente documento hanno validità in tutta le strutture operative di ALTEN in Italia.