

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Codice	MO-231-001
Versione	07
Distribuzione	ALTEN Italia – documento ad uso interno ed esterno

APPROVATO DAL CDA IL

27/04/2026

INDICE

CAPITOLO 1	4
INTRODUZIONE E DEFINIZIONI	4
1.1 Introduzione	4
1.2 Definizioni	5
CAPITOLO 2.....	9
LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D. LGS. 231/2001.....	9
2.1 Premessa.....	9
2.2. Il perimetro della responsabilità “penale” degli Enti: il Reato Presupposto.....	10
2.2.1. Gli autori del Reato Presupposto: Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti.....	11
2.2.2. L’interesse o il vantaggio per l’Ente	11
2.2.3. I Reati Presupposto.....	12
2.3. Le sanzioni previste dal Decreto.....	14
2.4. Reati commessi all’estero	15
2.5 Delitti Tentati.....	16
2.6. L’esclusione della responsabilità amministrativa della Società: la c.d. esimente.....	16
CAPITOLO 3.....	18
ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ALTEN ITALIA S.P.A.	18
3.1 Governance e sistema di controllo	18
3.2 Compliance Program	19
3.3. Prevenzione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	22
3.4. Sistema delle Procure e delle Deleghe	24
3.5. Sistemi di controllo.....	25
CAPITOLO 4.....	27
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ALTEN ITALIA S.P.A.	27
4.1. Premessa.....	27
4.2 Motivazione di ALTEN ITALIA S.p.A. nell’adozione del Modello	28
4.3. Modalità di realizzazione e struttura del Modello	29
4.4 Adozione del Modello	31
4.5 Criteri generali per le prime attuazioni e aggiornamento o adeguamento del Modello ..	31
4.5.1. Premessa	31
4.5.2. Casi e criteri di definizione del Programma.....	31

4.6. Il Modello di ALTEN ITALIA S.p.A.	32
4.6.1 I destinatari del Modello	32
4.6.2. Diffusione del Modello e formazione	33
4.7. Monitoraggio e aggiornamento delle Procedure	34
4.8. Deleghe e Procure	34
4.9. Il sistema dei controlli previsti dal Modello	35
4.10 <i>Whistleblowing</i>	36
4.11. Struttura del sistema disciplinare	37
4.11.1. Funzione	37
4.11.2. Misure nei confronti dei dipendenti	38
4.11.3. Misure nei confronti del Collegio Sindacale	41
4.11.4. Misure nei confronti dei Dirigenti e dei Consiglieri di Amministrazione	41
4.11.5. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi	42
4.12. Informazioni all'Organismo di Vigilanza	42
CAPITOLO 5.....	43
L'ODV AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001.....	43
5.1 L'OdV di ALTEN ITALIA S.p.A.	43
5.2 Principi generali in tema di sostituzione e nomina dell'OdV	44
5.3 Funzioni e poteri dell'OdV	45
5.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale.....	48
5.5.2 Flussi informativi periodici	51
CAPITOLO 6.....	52
PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	52
6.1. Introduzione.....	52
6.2. Sintesi di ruoli e compiti in materia di prevenzione e controllo della corruzione.....	53
CAPITOLO 7.....	55
ADOZIONE DI STANDARD INTERNAZIONALI E DI SETTORE.....	55

CAPITOLO 1

INTRODUZIONE E DEFINIZIONI

1.1 Introduzione

Con il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, "**D. Lgs. 231/2001**" o "**Decreto**") è stato introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità amministrativa della persona giuridica¹ per gli illeciti dipendenti da reato commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, ovvero da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Si tratta di una forma di responsabilità ibrida, che si pone a metà strada tra la responsabilità penale in senso stretto, tuttora ancorata alla persona fisica, e la responsabilità amministrativa regolamentata dalla L. 689/1981. La stessa Relazione al D. Lgs. 231/2001 parla di "*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, dal momento che tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo*" vigente nel nostro ordinamento. Con la normativa in commento è stata pertanto introdotta per la prima volta la possibilità di infliggere sanzioni direttamente in capo all'ente a cui è riconducibile l'autore del reato. Si tratta dunque di una forma di responsabilità ascrivibile all'Ente in maniera autonoma, che si affianca alla responsabilità penale dell'autore del reato.

Il D. Lgs. 231/2001 detta la disciplina per i principi che determinano o escludono la responsabilità dell'ente. In particolare, individua analiticamente per quali reati è attribuibile la responsabilità anche all'ente, le sanzioni applicabili, l'impatto sul suo patrimonio, gli effetti delle vicende modificative, nonché la procedura di accertamento e di irrogazione delle sanzioni.

Poiché l'obiettivo del D. Lgs. 231/2001 non è di punire, ma di prevenire la commissione dei reati, il legislatore ha stabilito un sistema volto a limitare e/o a escludere la responsabilità degli enti per fatti illeciti commessi dai propri dipendenti, qualora la persona giuridica **dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire determinati reati**, che è lo scopo del presente documento (di seguito, "**Modello**").

¹ Ai sensi dell'art. 1, secondo e terzo comma, del D. Lgs. 231/2001, la normativa si applica «agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica», mentre non si applica «allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale».



Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2013, **ALTEN ITALIA S.p.A.**, con sede legale in Via Gaetano Crespi, 12 (MI) (di seguito, la “**Società**” o “**ALTEN**”) ha adottato una prima versione del Modello, successivamente aggiornata e modificata con delibere del Consiglio di Amministrazione, l’ultima delle quali in data 24/01/2024.

In conformità all’art. 6, comma 2 del Decreto, il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- i. incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- ii. regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione dei c.d. Reati Presupposto.

Sotto la propria responsabilità, **ALTEN ITALIA S.p.A.** provvede all’attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

L’adozione del Modello, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di *stakeholder*: soci, amministratori, dipendenti, creditori, fornitori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita della Società.

1.2 Definizioni

Al fine di agevolare la lettura del Modello, in aggiunta alle ulteriori definizioni riportate di volta in volta nel testo, i seguenti termini indicati con la lettera maiuscola avranno, sia al singolare che al plurale, il significato di seguito riportato:

- **“Attività sensibili”**: attività svolte dalla Società nel cui ambito ricorre il rischio, ancorché astratto, di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231; rientrano, in tale definizione anche le attività cosiddette “strumentali”, in quanto non direttamente a rischio di reati, ma strumentali e funzionali alla commissione di questi;
- **“ALTEN ITALIA S.p.A.” o “ALTEN” o la “Società”**: ALTEN ITALIA S.p.A., avente sede legale in Via Gaetano Crespi, 12, 20134, Milano (MI);

- **“Gruppo ALTEN”**: indica ALTEN Europe S.a.r.l. e le società dalla stessa direttamente e indirettamente controllate;
- **“Autorità”**: indica, a titolo esemplificativo, l'autorità giudiziaria, la Corte dei Conti, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la Guardia di finanza, l'Agenzia delle entrate, le Istituzioni, le Pubbliche Amministrazioni, l'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, l'AGCM, l'ASL;
- **“Aree a Rischio reato”**: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- **“Clienti”**: indica i soggetti che hanno sottoscritto un contratto con **ALTEN ITALIA S.p.A.** e verso i quali la Società eroga servizi, beni e/o lavori;
- **“Consulenti”**: indica i soggetti incaricati di assistere la Società nel compimento delle proprie attività su base continuativa o occasionale, in forza di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- **“Dipendenti”**: indica i soggetti che intrattengono con **ALTEN ITALIA S.p.A.** un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, parziale o a tempo pieno, a termine, o mediante un contratto di lavoro parasubordinato. Sono inclusi, nella definizione, anche i dirigenti, nonché i lavoratori in distacco, gli stagisti e in generale tutti coloro che svolgano tirocinio di formazione professionale;
- **“Fornitori”**: indica coloro che forniscono beni o prestano servizi o eseguono lavori in favore della Società. Rientrano in tale definizione anche i subappaltatori e le società di cui si avvale **ALTEN ITALIA S.p.A.** per lo svolgimento delle proprie attività;
- **“Codice etico”**: è il documento che definisce i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira la conduzione delle attività e degli affari della Società, nell'ambito di un più ampio percorso di crescita sostenibile, garantendo al contempo l'efficienza e l'efficacia del Sistema di controllo interno. Il Codice Etico costituisce parte

integrante del Modello;

- **“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: indica 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 e integrazioni;
- **“Destinatari”**: indica i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, il Consiglio di Amministrazione, i Dipendenti, i Collaboratori, i Fornitori, i Consulenti, i Partner;
- **“Linee Guida”**: indica le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. 231/2001, come vigenti *pro tempore*;
- **“Pubblica Amministrazione”** o anche **“P.A.”**: indica la Pubblica Amministrazione e qualsiasi altro soggetto pubblico, quale, ad esempio, una società a partecipazione pubblica, un'amministrazione aggiudicatrice, un organismo di diritto pubblico, un ente pubblico economico, etc.;
- **“Ente”**: indica i soggetti sottoposti alla disciplina di cui al Decreto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica, esclusi Stato, enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici, nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- **“Modello”**: indica il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 della Società, con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati;
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“O.d.V.”**: indica l'Organismo di Vigilanza 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 e con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- **“Reati Presupposto”**: indica le fattispecie di reato richiamate dal Decreto ovvero da altra normativa, la quale faccia espressamente riferimento a tale Decreto;
- **“Soggetti Apicali”**: indica le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società (art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001);
- **“Soggetti Sottoposti”**: indica le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti Apicali (art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001);
- **“Terzi”**: indica le persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*);
- **“Procedure”**: indica le procedure adottate dalla Società per gestire le attività sensibili e prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

CAPITOLO 2

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D. LGS.

231/2001

2.1 Premessa

ALTEN ITALIA S.p.A. ha un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, in conformità a quanto previsto dall'art. 2086 del Codice civile.

Tale assetto è funzionale non solo al raggiungimento degli obiettivi della Società, ma anche alla rilevazione tempestiva degli eventuali fattori di crisi che si venissero a profilare, ciò a tutela di tutti i portatori di interesse, ivi compresi i lavoratori e tutti coloro i quali intrattengono rapporti economico-commerciali con la Società.

Nella convinzione che la commissione di reati o comunque la violazione delle regole che governano l'attività di

ALTEN ITALIA S.p.A. costituisca di per sé un fattore di crisi (prima ancora delle sanzioni che ne potrebbero derivare), il Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001, adottato dalla Società al fine di prevenire tali reati, è considerato parte integrante ed essenziale dell'intero assetto organizzativo aziendale.

Il Modello, adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e di seguito riportato, è il frutto di un'accurata analisi **i)** dei rischi di commissione dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 a cui ALTEN, nello svolgimento della sua attività, potrebbe trovarsi esposta, oltre ad una attenta individuazione **ii)** delle attività sensibili, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le predette fattispecie di reato, nonché alla rilevazione **iii)** del sistema di controllo esistente con riferimento ai "principi di controllo" applicati. Sono state, altresì, previste **iv)** le regole di individuazione, composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e la reportistica da e verso tale Organismo; **v)** il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle regole richiamate dal Modello; **vi)** il sistema di gestione dei flussi informativi; **vii)** i tratti essenziali del sistema organizzativo per l'adempimento di tutti gli obblighi relativi al rispetto degli standard previsti dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; **viii)** le modalità di aggiornamento del Modello stesso.

Quanto previsto dal Modello è completato dalle previsioni del Codice Etico, che fissa i principi di comportamento che orientano tutti coloro i quali operano nella **Società** e per essa.

Segnatamente, il Modello è così articolato:

A. la **Parte Generale**, che contiene:

- il contesto normativo di riferimento;
- il Modello di Governo della **Società** e gli strumenti organizzativi esistenti a supporto del Modello;
- le finalità perseguite con l'adozione del Modello;
- la metodologia adottata per l'analisi delle attività sensibili ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001 e dei relativi presidi;
- l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza della **Società** (di seguito anche "**OdV**") con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano;
- il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
- il piano di informazione e formazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

B. la **Parte Speciale**, contenente l'analisi e l'individuazione delle aree sensibili e i protocolli di decisione.

Costituiscono, inoltre, parti integranti del Modello, il Codice Etico e l'Allegato 1, contenente l'elenco dettagliato dei

Reati Presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001.

2.2. Il perimetro della responsabilità "penale" degli Enti: il Reato Presupposto

Come riportato nel precedente Capitolo 1, il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli Enti per i Reati Presupposto commessi da un soggetto, sottoposto o apicale, nell'interesse o a vantaggio degli stessi Enti.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità che si aggiunge a quella dell'autore

materiale dell'illecito penalmente rilevante e che colpisce l'Ente per i reati commessi nel suo interesse o per suo vantaggio da soggetti ad esso funzionalmente legati.

Il Decreto prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili e conseguentemente sanzionati esclusivamente in relazione al compimento di specifici Reati Presupposto tassativamente indicati dalla richiamata normativa. L'elencazione dei reati, peraltro, è suscettibile di modifiche e integrazioni da parte del Legislatore.

2.2.1. Gli autori del Reato Presupposto: Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti

Il primo criterio fondamentale d'imputazione è costituito dalla identificazione dei soggetti autori del reato, dai quali

può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente.

In particolare, l'Ente è responsabile qualora il Reato Presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei seguenti soggetti:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lett. a) (c.d. "soggetti sottoposti").

Se più soggetti concorrono alla commissione del medesimo Reato Presupposto (ex art. 110 c.p.) non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere direttamente il fatto, ma è sufficiente che fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato stesso.

Occorre evidenziare che l'Ente risponde ai sensi del D. Lgs. 231/2001 anche se non è stato identificato o non sia imputabile l'autore del Reato Presupposto e se il Reato Presupposto si estingue per cause diverse dall'amnistia².

2.2.2. L'interesse o il vantaggio per l'Ente

Il secondo criterio fondamentale d'imputazione consiste nel fatto che il Reato Presupposto deve

² "L'illecito amministrativo non si estingue quando il reato presupposto si è prescritto dopo la contestazione dell'addebito all'ente. L'estinzione del reato, infatti, non impedisce al Pm di proseguire l'azione se il procedimento nei riguardi dell'ente fosse già stato incardinato (articolo 16, del c.p.p.; articoli 11 e 36, del D. Lgs. 231/2001)" (cfr., Cassazione penale, sez. VI, 22/06/2017, n. 41768).

essere stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati **nell'interesse o a vantaggio dell'Ente**: ciò significa che la responsabilità sorge qualora il fatto sia stato commesso per favorire l'Ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo.

L'interesse e il vantaggio costituiscono criteri distinti, da considerarsi come concorrenti, ma alternativi. Per interesse deve intendersi la proiezione finalistica dell'azione, e deve essere valutata *ex ante*. Il vantaggio, invece, costituisce la potenziale utilità anche non patrimoniale, oggettivamente accertabile, e deve essere valutata *ex post*. Dal momento che le due condizioni sono alternative, il conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui il soggetto autore del reato non intendeva specificamente agire a profitto dell'Ente stesso, comporta comunque l'attribuzione di responsabilità³³.

Nei reati colposi, l'interesse o il vantaggio va letto, nella prospettiva patrimoniale dell'Ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale⁴⁴.

L'Ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso da un soggetto apicale o un soggetto sottoposto nell'interesse esclusivo proprio o di un terzo. Se, quindi, il soggetto autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato Presupposto e l'Ente medesimo e, quindi, la "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se l'autore del Reato Presupposto ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane, comunque, responsabile per il Reato Presupposto.

2.2.3. I Reati Presupposto

Il terzo criterio fondamentale consiste nel fatto che non ogni reato fa sorgere la responsabilità in esame, ma solo quelli specificamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, definiti **Reati Presupposto**.

I reati per cui può sorgere la responsabilità amministrativa da reato degli Enti sono tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/2001, così come integrato e modificato nel corso del tempo, e sono così raggruppati:

³ In tema di responsabilità amministrativa degli enti, la sussistenza o meno della condizione, prevista dall'art. 5 D. Lgs. n. 231 del 2001, che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente va verificata, quando si tratti di taluno dei reati colposi ad evento indicati nell'art. 25 septies del medesimo D. Lgs., con riferimento non all'evento (per definizione non voluto) ma alla condotta posta in essere dall'agente, per cui la condizione in questione potrà dirsi avverata quando detta condotta abbia consentito all'ente di realizzare risparmi, ancorché modesti, nei costi di gestione o, quanto meno, sia stata finalistica orientata al conseguimento di un tale risultato (cfr., Cassazione penale, sez. IV, 20/04/2016, n. 24697).

⁴ Cfr. Cassazione penale, sez. IV, 23/06/2015, n. 31003.

- reati contro la Pubblica Amministrazione (artt.24-25 del D. Lgs. 231/2001);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del D. Lgs. 231/2001);
- reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del D. Lgs. 231/2001);
- reati contro la falsità in moneta, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- reati contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1 del D. Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-*ter* del D. Lgs. 231/2001);
- reati di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater* del D. Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1 del D. Lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del D. Lgs. 231/2001);
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-*quinquies* TUF);
- reati transnazionali (legge n.146/2006 del D. Lgs. 231/2001);
- 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* del D. Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*1 del D. Lgs. 231/2001);
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1, comma 2 del D. Lgs. 231/2001);
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2 del D. Lgs. 231/2001);
- reati di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del D. Lgs. 231/2001);

- reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25-*undecies* del D. Lgs. 231/2001);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati di frode in competizioni sportive esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* D. Lgs. 231/2001);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D. Lgs. 231/2001);
- reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati in materia di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*octiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies* del D. Lgs. 231/2001).

2.3. Le sanzioni previste dal Decreto

A carico dell'Ente sono comminabili sanzioni pecuniarie, interdittive, la confisca anche per equivalente del prezzo o del profitto del reato, la pubblicazione della sentenza di condanna e il commissariamento. Le sanzioni pecuniarie sono comminate dal giudice penale tenendo conto della gravità dell'illecito e del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Sono stabilite attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a 100 (cento) e non superiore a 1.000 (mille). In linea generale, l'importo della sanzione pecuniaria per ciascuna quota varia fra un minimo di euro 258,22 ed un massimo di euro 1549,37. Tuttavia, nei casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non

è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.

In presenza di reati di particolare gravità, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, anche in via cautelare nel corso del giudizio, possono essere applicate anche le sanzioni interdittive, tassativamente elencate all'art. 9 comma 2 del Decreto, che possono comportare:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività (lett. a);
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito (lett. b);
- il divieto di stipulare contratti con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (lett. c);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi (lett. d);
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi (lett. e).

Quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva, può essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, nonché mediante affissione nel Comune ove lo stesso ha la sede principale.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta nei confronti dell'Ente la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

In caso di delitto tentato, le sanzioni non sono applicate solo se l'Ente impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.4. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia per illeciti commessi all'estero in relazione a reati contemplati dallo stesso Decreto. Tale norma sottolinea la necessità di non lasciare priva di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità

dell'Ente per reati commessi all'estero sono indicati negli artt. 7 – 10 del Codice penale.

2.5 Delitti Tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni in casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. recesso attivo, previsto dall'art. 56 comma 4, c.p.

2.6. L'esclusione della responsabilità amministrativa della Società: la c.d. esimente

In base all'art. 6 del Decreto, qualora il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non ne risponde nel caso in cui provi:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito

di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;

- che i soggetti che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione adottato;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per evitare la responsabilità, l'Ente deve dimostrare l'assenza di colpa organizzativa, cioè che il reato è stato commesso nonostante l'avvenuta adozione di tutte le misure idonee alla prevenzione dei reati ed alla riduzione del rischio di loro commissione da parte dell'Ente medesimo.

In tal caso il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, l'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano rilevate

significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

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

Il Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, sì da garantire le sopraindicate esigenze, sulla base dei codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

CAPITOLO 3

ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ALTEN ITALIA S.P.A.

3.1 Governance e sistema di controllo

Il Gruppo ALTEN, leader europeo nella consulenza per le tecnologie avanzate in campo ingegneristico e ICT, è quotato alla Borsa di Parigi e vanta più di 40.000 collaboratori in 30 Paesi nel mondo.

In Italia ALTEN è presente su tutto il territorio nazionale con più di 2.934 collaboratori e uffici collocati in diverse città italiane, tra cui Milano, Gallarate, Verona, Bari, Bologna, Brescia, Firenze, Genova, La Spezia, Maranello, Modena, Napoli, Roma e Torino.

ALTEN si propone al mercato con servizi legati al mondo dell'ingegneria, dell'*information technology*, delle telecomunicazioni e del *life sciences*, con numerosi centri di eccellenza tra cui: *digital*, *business intelligence*, *testing*, formazione (ALTEN Academy), ITSM, *IoT*, *HW*, *SW embedded*, *quality* e CSV. La forza di ALTEN si fonda sulla competenza e professionalità dei profili tecnici e manageriali, che vengono selezionati e formati con percorsi strutturati e replicati anche all'interno dell'ALTEN Academy, che eroga corsi di formazione e certificazione anche verso l'esterno.

Il modello di *Governance* di **ALTEN ITALIA S.p.A.** in generale e tutto il suo sistema organizzativo è strutturato in modo da assicurare e garantire alla stessa la massima efficienza ed efficacia operativa nel perseguimento dei propri scopi.

ALTEN ITALIA S.p.A. adotta una configurazione collegiale dell'organo di amministrazione (C.d.A.), composto da cinque membri, 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, al quale l'Amministratore Delegato

deve rivolgersi per approvazione nell'esercizio di alcuni poteri.

La Società è inoltre dotata di un Collegio Sindacale, composto da cinque membri, di cui tre effettivi (incluso il Presidente) e due supplenti. Tale organo vigila sull'osservanza della legge, dello Statuto adottato dalla Società, oltre che sul rispetto dei principi di corretta

amministrazione ed esercita i poteri di Collegio Sindacale di cui agli artt. 2403 e ss. c.c..

La revisione legale dei conti della Società è affidata ad una società di revisione, la quale si coordina con il Collegio Sindacale.

Allo scopo di rispettare i principi sopra evidenziati, nonché di evitare la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, **ALTEN ITALIA S.p.A.** ha adottato, in aggiunta al Modello, i seguenti strumenti di *Corporate Governance*:

- *Compliance Program* (vedasi infra, 3.2);
- Idoneo sistema di procure e deleghe operative;
- Idonei presidi in tema di Salute e Sicurezza.

3.2 Compliance Program

ALTEN ITALIA S.p.A. ha un proprio programma di *Compliance* costituito dai seguenti documenti:

- Codice Etico;
- Procedura *Whistleblowing*;
- Codice di Condotta Anticorruzione;
- Manuale del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;
- regole di comportamento;
- regolamento aziendale;
- procedure aziendali.

Il Codice Etico ha l'obiettivo di mantenere la Società ad un livello di rischio di commissione dei Reati Presupposto

che sia il più basso possibile.

Inoltre il Codice Etico, che costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo, detta principi generali di comportamento allo scopo di mantenere

all'interno della Società la reputazione di onestà e integrità nello svolgimento delle attività di gestione e amministrazione, così come in tutte le attività, nei seguenti ambiti:

- concorrenza;
- corruzione;
- conflitti di interesse;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- ambiente di lavoro libero da discriminazioni di qualsiasi tipo, religione, genere e orientamento sessuale;
- rispetto per l'ambiente;
- protezione del patrimonio aziendale;
- rapporti con terzi.

Come previsto dal Codice Etico, è compito delle funzioni apicali della Società garantire la diffusione dello stesso all'interno (Dipendenti e Collaboratori) e all'esterno (Clienti, Fornitori e Partner): ogni comportamento non conforme ai principi stabiliti all'interno del Codice Etico deve essere denunciato tramite l'utilizzo dei canali di segnalazione descritti nella Procedura *Whistleblowing*.

Va inoltre considerato che le modifiche apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto *Whistleblowing*"), attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 (la "Direttiva UE"), prevedono indicazioni in materia di *whistleblowing*, imponendo la predisposizione di:

- un canale di segnalazione interna che consenta ai soggetti indicati nell'articolo 3, comma 3, del Decreto *Whistleblowing*, di presentare segnalazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali, dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del Codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis del D. Lgs. 286/1998, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

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

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001, può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

A riguardo, **ALLEN ITALIA S.p.A.** si è dotata di un sistema di *whistleblowing* (descritto nella Procedura Whistleblowing e richiamato nel Codice di Condotta Anticorruzione, da intendersi quale parte integrante del presente Modello, oltre che nel Manuale del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, pubblicato nella sezione Qualità e CSR, ISO 37001, del *website* aziendale) idoneo a garantire la riservatezza sull'identità del segnalante, il quale potrà così inviare le segnalazioni senza timore di alcuna ritorsione personale.

In particolare, le segnalazioni possono essere trasmesse con le seguenti modalità:

-i) accedere alla pagina **internet** <https://alten.integrityline.com/> ; ii) effettuare l'**accesso** alla piattaforma; iii) selezionare la voce relativa alla domanda **"In quale paese si è verificato il fatto?"**, (iv) indicare **"ALLEN Italia"** tra le opzioni disponibili ed (v) effettuare la segnalazione o in forma **scritta** (compilando gli appositi campi disponibili) o in forma **orale** (registrando un clip audio direttamente all'interno della piattaforma).

La Società tutela la segretezza dell'identità del *whistleblower* e, in ogni caso, non consente, né tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria nei suoi confronti.

Politica Anticorruzione

Come firmataria del Global Compact delle Nazioni Unite dal luglio 2010 e attraverso il suo impegno a sostenere le linee guida dell'OCSE, **ALLEN** . è determinata a bandire ogni forma di corruzione nelle sue attività commerciali. ALLEN Italia S.p.A. ha quindi adottato

un Codice di Condotta Anti-Corruzione, oltre ad un Manuale del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, guida da applicare quotidianamente per prevenire e combattere la corruzione e i conflitti di interesse. Esso integra i principi fondamentali del Codice Etico della Società e ribadisce i principi chiave da sostenere nell'ambito dell'etica aziendale.

3.3. Prevenzione e gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

ALLEN, in accordo con la propria politica aziendale per la salute e la sicurezza sul lavoro, ha adottato uno specifico Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi degli artt. 17, 28 e 29 del D. Lgs. n. 81/2008 per ognuna delle sedi della Società in Italia e presso i clienti.

In particolare, il DVR ha individuato i rischi specifici - declinati per singola linea produttiva - relativi all'attività che si svolge presso le sedi operative, relative ad attività di ufficio: in particolare, mansioni di impiegato videoterminalista e di commerciale.

Anche per le attività svolte presso i clienti, sono stati individuati i rischi relativi alla mansione più diffusa, ossia quella di videoterminalista.

La Società ha altresì individuato il Datore di lavoro (l'Amministratrice Delegata di **ALLEN**) e un Delegato del Datore di Lavoro. È stato inoltre nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Attraverso le attività di:

- valutazione del contesto,
- definizione di un'adeguata politica della salute e sicurezza,
- valutazione dei rischi,
- pianificazione e organizzazione delle attività,
- programmazione degli interventi,
- sensibilizzazione ai temi legati alla salute e sicurezza,
- monitoraggio,

- riesame e miglioramento,
adeguate alle attività svolte dalla Società, nonché alla natura e alla dimensione dei rischi presenti, è stata definita una apposita struttura organizzativa che, con riferimento all'organigramma interno, evidenzia i compiti e le responsabilità attribuite in materia di sicurezza anche in relazione al sistema di procure e deleghe esistenti.

Lo scopo è quello di promuovere e diffondere la cultura della sicurezza e la tutela della salute all'interno di **ALLEN**, aumentando la sensibilità nei confronti della percezione del rischio, nonché di garantire il monitoraggio continuo delle attività, dei locali e delle persone che con essa collaborano.

ALLEN ITALIA S.p.A. considera risorse umane impegnate nel sistema tutti i soggetti che vi operano, in funzione del ruolo esercitato.

In tal senso, è stata effettuata un'analisi preliminare volta all'identificazione dei pericoli, alla valutazione della significatività dei rischi a essi associati e all'individuazione delle possibili pratiche/procedure obsolete, superate o riadattabili. Il risultato di tale analisi è contenuto all'interno del Documento di Valutazione del Rischio (DVR), il quale è oggetto di continuo aggiornamento ed è adattato di volta in volta in funzione del luogo di lavoro. La manutenzione e l'aggiornamento continuo del DVR sono realizzati mediante lo svolgimento delle attività periodiche di audit e tramite il riesame da parte del RSPP e del Datore di Lavoro/Delegato. Gli audit sono finalizzati a:

- verificare la conformità del sistema di sicurezza adottato alla norma di riferimento;
- accertare che le attività aventi impatto significativi sulla sicurezza e salute dei lavoratori siano condotte secondo modalità stabilite;
- accertare che il sistema di sicurezza predisposto sia adeguato alle esigenze, anche in relazione agli specifici luoghi di lavoro, che operi in conformità agli obiettivi ed ai programmi della **Società**;
- verificare l'attuazione e l'efficacia delle azioni correttive e preventive intraprese;
- verificare l'applicazione e il rispetto di norme e regolamenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori;
- identificare aree di potenziale miglioramento.

Lo scopo del Riesame da parte del RSPP e del Datore di Lavoro/Delegato è quello di valutare il funzionamento del sistema, verificando il raggiungimento degli obiettivi relativi al periodo esaminato e identificando gli elementi necessari alla definizione degli obiettivi di miglioramento per l'anno seguente. Esso è effettuato con cadenza annuale ovvero in occasione di mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza per la salute e sicurezza del lavoro.

ALLEN ITALIA S.p.A. sollecita altresì ulteriori azioni in tema di sicurezza quali, a titolo esemplificativo:

- incontri aziendali mirati con il personale di interesse in cui viene evidenziato l'andamento delle attività relative alla gestione delle tematiche ambientali e della sicurezza (stato obiettivi, politica, monitoraggi, problematiche, ecc.);
- una riunione periodica che coinvolge anche l'RSPP e il Datore di Lavoro. L'esito e le tematiche trattate nel corso di tale riunione vengono formalizzati dall'RSPP in un apposito verbale a disposizione dei partecipanti. La totalità degli argomenti trattati durante la riunione e il coinvolgimento delle varie figure aziendali dedite alla sicurezza, assicurano il soddisfacimento di quanto previsto dall'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008, che ha titolo *"Riunione periodica"*.

3.4. Sistema delle Procure e delle Deleghe

ALLEN ITALIA S.p.A., come anticipato, adotta una configurazione collegiale dell'organo di amministrazione (C.d.A.), investito dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società. Tale organo ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione solo di quelli che la legge o lo Statuto riservano in modo tassativo 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 e all'Amministratrice Delegata.

3.5. Sistemi di controllo

La Società, come anticipato, si è dotata di un Collegio Sindacale, composto da cinque membri (tre effettivi e due supplenti) che vigila sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed esercita i poteri di collegio sindacale di cui agli artt. 2403 e ss. c.c.. La revisione legale dei conti della Società è affidata a una società di revisione, la quale si coordina con il Collegio Sindacale.

3.6. Nomina del Difensore della Società in caso di conflitto di interessi

Nell'eventualità in cui ALTEN Italia S.p.A. (di seguito anche solo **"Società"** o **"Ente"**) sia coinvolta in un procedimento penale nel quale venga o possa esser contestata la responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e, nel medesimo procedimento, il rappresentante legale della Società risulti indagato o imputato per il reato presupposto da cui origina o potrebbe originare la contestazione, si configura una situazione di conflitto di interessi in relazione alla nomina del difensore dell'Ente.

In tali casi, non è consentita la rappresentanza dell'Ente da parte di un soggetto in posizione di incompatibilità ai sensi dell'art. 39 del D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di evitare tale conflitto di interessi, nonché in ossequio ai principi sanciti dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione (cfr. Cassazione penale sez. VI, n.34476/2024; Cass. Pen., Sez. III, n. 32110/2023 e Cass. Pen., Sez. III, n. 35387/2022), **ALTEN Italia S.p.A.** ha adottato i seguenti presidi di controllo:

1. in caso di coinvolgimento del rappresentante legale, in qualità di indagato/imputato, questi non potrà procedere alla nomina del difensore di fiducia della Società. La competenza a tale nomina sarà demandata al Consiglio di Amministrazione;
2. qualora il Consiglio di Amministrazione risulti anch'esso impossibilitato ad agire per cause di incompatibilità o di conflitto di interessi (e.g. nell'ipotesi in cui tutti i suoi membri risultino indagati o imputati per il procedimento penale nel quale è coinvolta la Società), la competenza sarà attribuita al Collegio Sindacale, che procederà alla nomina del difensore;
3. nell'eventualità in cui anche il Collegio Sindacale, per le medesime ragioni di cui sopra, risulti anche esso impossibilitato o sia ritenuto non idoneo ad agire con autonomia e indipendenza, sarà conferita una procura speciale per la nomina del difensore ad un

soggetto terzo individuato dall'Assemblea dei Soci.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con le funzioni di *compliance* aziendale, avrà il compito di monitorare il corretto svolgimento del processo di nomina, verificando che il difensore della Società sia autonomo e indipendente rispetto al difensore del rappresentante legale o di altri soggetti coinvolti nel procedimento penale.

Qualora nessuna delle soluzioni sopra indicate sia praticabile, **ALLEN Italia S.p.A.** provvederà a richiedere l'intervento dell'Autorità giudiziaria per la nomina di un curatore speciale che provveda alla nomina di un difensore che sia idoneo ad assicurare la difesa e la tutela degli interessi della Società, nel rispetto dei principi di imparzialità e autonomia.

CAPITOLO 4

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ALLEN ITALIA S.P.A.

4.1. Premessa

Il Modello in esame è finalizzato ad evitare e a prevenire la commissione dei Reati Presupposto di cui al Decreto da parte dei Soggetti Apicali e dei Destinatari. Il Decreto contempla, infatti, una forma di esonero da responsabilità che tiene indenne l'Ente da qualsivoglia profilo sanzionatorio e che consiste nell'adozione e nell'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire i Reati Presupposto contemplati nel Decreto. In concreto l'assetto organizzativo interno deve essere finalizzato non più solo alla massimizzazione dei ricavi, propria del concetto stesso di *business*, ma anche alla protezione da comportamenti distonici rispetto alle norme penali di riferimento. Probabilmente, il concetto è meglio reso dal termine "*compliance programs*", letteralmente "programmi di conformità", che definisce un progetto esecutivo di orientamento dell'attività dell'Ente verso la corretta applicazione di determinate regole giuridiche e comportamentali.

Requisito indispensabile affinché, dall'adozione del Modello, derivi l'esenzione di responsabilità è che, nel predisporlo, l'ente abbia:

- individuato esattamente le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che svolga anche il compito di curarne l'aggiornamento;
- adottato un codice di comportamento, contenente specifici protocolli diretti a programmare la formazione e
l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- predisposto un codice sanzionatorio idoneo a punire il mancato rispetto delle misure previste nel Modello.

L'Ente, per essere esentato, dovrà altresì dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il proprio Modello e che l'Organismo di Vigilanza ha svolto diligentemente il proprio compito.

4.2 Motivazione di ALLEN ITALIA S.p.A. nell'adozione del Modello

Nel contesto generale delle proprie attività, **ALLEN**, nell'intento di assicurare – a tutela della propria posizione e della propria immagine – condizioni di correttezza e di trasparenza nel proprio operato, ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello.

Ciò nella convinzione che l'adozione – al di là delle previsioni del Decreto, che indicano il Modello come facoltativo, non già obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti gli appartenenti alla **Società**, affinché tengano, nell'espletamento delle rispettive attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati di cui al Decreto.

Il Modello fa riferimento ad un sistema strutturato ed organico di norme, procedure operative ed informatiche nonché di controllo idoneo a prevenire la commissione delle fattispecie di reato di cui al Decreto.

All'interno del predetto sistema strutturato di norme, assume particolare rilievo quella che regola le attività a rischio di reato, con particolare riferimento a:

- definizione di deleghe, poteri, uso della firma sociale;
- trasparenza, tracciabilità, verificabilità e documentabilità delle operazioni;
- segregazione delle funzioni;
- effettuazioni di controlli a diversi livelli.

Pertanto, attraverso l'individuazione delle attività sensibili e la relativa regolamentazione, il Modello si propone le seguenti finalità, anche in via preventiva:

- determinare, in tutti coloro che operano ed agiscano in nome e per conto della **Società**, la consapevolezza di commettere, in caso di violazioni del Modello, illeciti penali, con conseguenze sanzionatorie per l'Ente ai sensi del Decreto;
- condannare ogni forma di comportamento illecito contrario, non solo alle leggi penali, ma anche ai principi etici cui la **Società** intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- consentire alla **Società** un costante controllo e un'attenta vigilanza sui processi sensibili in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio;



- effettuare monitoraggi sulle aree in cui vengono svolte le attività sensibili, intervenendo in modo tempestivo per prevenire o contrastare la consumazione dei reati di cui al Decreto.

Oltre a ciò, l'efficacia del Modello necessita di:

- un'attività di sensibilizzazione e di diffusione a tutti i livelli, di una conoscenza approfondita delle regole comportamentali della **Società**;
- la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello;
- la disponibilità di una mappa, che deve essere sempre aggiornata, delle attività sensibili e delle aree in cui possono realizzarsi i reati di cui al Decreto;
- l'individuazione dei soggetti responsabili con i relativi poteri;
- la verifica e la documentazione delle operazioni sensibili;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di poteri concreti ed effettivi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, e da questi verso la **Società**.

4.3. Modalità di realizzazione e struttura del Modello

Il Modello, come previsto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria, è stato predisposto dalla Società secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate:

➤ Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili

Sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto, con identificazione delle funzioni interne con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

A tal fine è stata svolta innanzitutto una revisione ed un'analisi documentale (statuto, organigramma, mandati di

gestione, ecc.) per identificare, in via preliminare, processi/attività sensibili.

➤ Fase 2 – As Is Analysis

Per ogni processo/attività sensibile è stata effettuata l'analisi e la formalizzazione di:

- fasi principali;
- funzioni e ruoli/responsabilità dei Soggetti Apicali;
- elementi di controllo esistenti al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al Decreto.

Sono state condotte interviste con le principali funzioni Apicali della Società al fine di meglio individuare la mappatura dei processi/attività sensibili e la rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai "principi di controllo".

➤ Fase 3 – Gap Analysis

Sono state identificate le aree di controllo e le relative azioni di miglioramento necessarie a far sì che il Modello sia idoneo a prevenire i reati richiamati dal Decreto. La Società ha svolto una *Gap Analysis* tra il modello attuale (*As is*) e il modello a tendere (*To be*), con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle procedure interne, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

➤ Fase 4 – Redazione del Modello di Organizzazione e Gestione

Sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le indicazioni di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società e dal grado di allineamento sinergico con il sistema di controllo interno esistente, è stato redatto il presente Modello, articolato nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, contenente, oltre a quanto già illustrato, anche: i destinatari del Modello, la formazione e diffusione del Modello, l'aggiornamento del Modello, la segnalazione delle irregolarità, il sistema di deleghe in essere, il sistema di controllo, il sistema disciplinare, il regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi

protocolli di controllo;

- **Codice Etico**, contenente i principi generali, principi di condotta e sistema sanzionatorio inerente alla violazione del Modello;
- **Allegato**, con tutte le ipotesi di reato dettagliatamente illustrate.

4.4 Adozione del Modello

Il Modello e il Codice Etico, con il relativo regolamento sanzionatorio, così come richiesti dalla normativa di riferimento, sono stati adottati nella versione attuale da **ALTEN ITALIA S.p.A.** con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24/01/2024 al fine di tutelare la stessa da eventuali responsabilità ex D. Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto, altresì, alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, in composizione collegiale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e incaricato di vigilare sull'idoneità e sulla corretta attuazione del Modello.

4.5 Criteri generali per le prime attuazioni e aggiornamento o adeguamento del Modello

4.5.1. Premessa

Le prime applicazioni e l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello si articolano nella predisposizione di un Programma di recepimento delle innovazioni.

Il Programma è predisposto in tutte le occasioni in cui sia necessario procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello (v. art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto). Esso individua le attività necessarie per realizzare l'efficace recepimento dei contenuti del Modello con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

4.5.2. Casi e criteri di definizione del Programma

Si rende necessario procedere ai sopra citati interventi e, quindi, alla predisposizione del Programma in occasione:

- dell'introduzione di novità legislative nel D. Lgs. 231/2001 applicabili alla **Società** (gli interventi, in tale

ipotesi, sono definiti di "prime attuazioni");

- di casi significativi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo che mostrino sensibili mancanze o qualora vi siano importanti cambiamenti all'interno della struttura organizzativa o dei settori all'interno dei quali la **Società** svolge la propria attività (gli interventi, in tali ipotesi, sono definiti di "adeguamento");

Il compito di disporre e porre in essere le prime attuazioni, l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione su sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza che deve comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di prima attuazione, aggiornamento o adeguamento del Modello;

4.6. Il Modello di ALLEN ITALIA S.p.A.

4.6.1 I destinatari del Modello

ALLEN ITALIA S.p.A., al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione. I principi contenuti nel Modello devono infatti essere rispettati da tutti coloro che operano nell'interesse, a vantaggio o comunque per conto della **Società**.

E quindi:

- dagli esponenti del Consiglio di Amministrazione e da tutto il personale della Società ed in particolare da parte di coloro che si trovino a svolgere attività sensibili. A tal fine, tutti i contratti di assunzione per funzioni di lavoro dipendente, nonché gli atti con i quali si instaura la relazione tra la **Società** e i collaboratori volontari, devono contenere una dichiarazione di conoscenza della normativa di cui al Decreto e di impegno a rispettare integralmente il Modello e il Codice Etico;
- da coloro che, in forza di rapporti contrattuali, collaborano a qualsiasi titolo con la **Società** (es. i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, i fornitori, i partner commerciali). A tal fine, il contratto concluso con tali soggetti deve contenere una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello, oltre che del Codice Etico e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie inerenti alla commissione di illeciti o alla violazione del Modello stesso.

4.6.2. Diffusione del Modello e formazione

Per garantire l'efficacia del Modello, la **Società** garantisce una corretta conoscenza e divulgazione del relativo contenuto da parte di tutti coloro che saranno eventualmente assunti dalla stessa, con un diverso grado di approfondimento in relazione ai diversi ruoli ricoperti all'interno dell'organigramma e al diverso coinvolgimento delle risorse nelle attività sensibili.

L'adozione del Modello, come i successivi aggiornamenti, sono comunicati agli organi statutari, al personale

Dipendente, nonché agli *stakeholders* al momento della approvazione.

La **Parte Generale** del Modello viene pubblicata sul sito della **Società**.

Ai nuovi eventuali assunti e/o collaboratori viene consegnato un pacchetto informativo – comprensivo della parte generale del Modello e del Codice Etico – al fine di assicurare agli stessi le conoscenze delle regole fondamentali della **Società**. Costoro sono tenuti a rilasciare alla stessa una dichiarazione sottoscritta, attestante la ricezione del pacchetto informativo, nonché l'integrale conoscenza dei documenti allegati, oltre all'impegno ad osservarne le prescrizioni.

La formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, le successive modifiche ed integrazioni, l'illustrazione delle ragioni che hanno determinato la **Società** a dotarsi del Modello e ad illustrare i principi comportamentali da tenere onde prevenire la commissione dei reati presupposto.

Ogni destinatario del Modello, infatti, è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti dello stesso;
- 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.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di formazione, la **Società** organizzerà periodicamente corsi di formazione per i propri dipendenti e collaboratori volontari, nonché per il *management*, così da divulgare i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

La formazione deve rispettare i seguenti principi:

- tracciabilità dei partecipanti;
- tracciabilità della documentazione utilizzata per la formazione;
- verifica dell'efficacia della formazione attraverso un test;
- attestazione della partecipazione all'attività formativa, per ciascun partecipante.

4.7. Monitoraggio e aggiornamento delle Procedure

L'Organismo di Vigilanza – oltre a vigilare sull'adozione e sulla effettiva attuazione del Modello Organizzativo – ha il compito di monitorare l'effettivo funzionamento e la corretta applicazione delle Procedure di controllo adottate dalla **Società**.

In particolare, l'OdV valuta l'impatto che le modifiche nell'assetto organizzativo esistente, l'evoluzione normativa e giurisprudenziale ovvero il verificarsi di fatti illeciti possono avere sulle attività sensibili presidiate e sui Protocolli di controllo, sollecitando – se del caso – l'adeguamento dei medesimi, nonché della Parte Speciale del presente Modello.

4.8. Deleghe e Procure

Il sistema di deleghe e di procure adottato efficientemente costituisce:

- uno strumento per il compimento di atti di rilevanza esterna o interna necessari per il perseguimento degli obiettivi della **Società**, congruente con le responsabilità assegnate a ciascun soggetto;
- un fattore di prevenzione dell'abuso di poteri funzionali attribuiti, mediante la definizione di limiti economici per ciascun atto o serie di atti;
- un elemento di riconducibilità degli atti – di rilevanza intera o esterna – i soggetti che li hanno adottati. In coerenza di ciò, il sistema di deleghe si fonda sui seguenti principi:
 - deleghe e procure conferite devono essere in linea con ciascun potere di gestione e con la conseguente responsabilità all'interno dell'organizzazione;
- assegnazione e revoche delle stesse avvengono in coerenza con i ruoli ricoperti nella

Società, in conseguenza dei mutamenti organizzativi;

- deleghe e procure devono riportare una chiara definizione dei poteri di gestione del delegato/procuratore,
nonché dei limiti per l'esercizio dei poteri stessi;
- i poteri di spesa previsti nelle deleghe e/o procure devono essere adeguati al ruolo ricoperto dal delegato/procuratore.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente il Sistema di deleghe in vigore, nonché la coerenza dello stesso con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando, se del caso, eventuali modifiche.

4.9. Il sistema dei controlli previsti dal Modello

La Società intende attuare, in via preventiva, un sistema dei controlli – sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria – delle singole attività sensibili sulla base di:

- principi generali di controllo relativi alle attività sensibili;
- protocolli specifici, applicati alle singole attività sensibili che si attuano attraverso:
 - **Regolamentazione**: esistenza di disposizioni interne idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
 - **Tracciabilità**: ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata; il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post* anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati nel dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
 - **Segregazione dei compiti**: separazione delle attività tra chi autorizza, essendo anche colui che controlla, e chi esegue. Tale segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di uno stesso macro- processo rilevante, di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi. La segregazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitino certe operazioni solo a persone ben identificate e autorizzate;
 - **Procure e deleghe**: i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere coerenti con



le responsabilità organizzative e gestionali assegnate – prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese –, nonché chiaramente conosciuti e definiti all'interno della Società. Devono essere definiti le funzioni di gestione ed operative indicate nell'organigramma alle quali è assegnato il potere di impegnare la **Società** in determinate spese, specificando i limiti e la natura delle stesse. Lo svolgimento delle attività sensibili nel cui ambito può astrattamente essere realizzato taluno dei reati indicati nel Decreto, deve essere presidiato, in punto di poteri di firma, dalla previsione di firma congiunta;

- **Attività di monitoraggio:** finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo in coerenza con il sistema decisionale, nonché con l'intero impianto della struttura organizzativa. Riguarda l'esistenza di controlli di processo svolti dagli organismi decisionali o da controllori esterni.

4.10 Whistleblowing

ALTEN ITALIA S.p.A. si è dotata di un canale interno volto a garantire la riservatezza delle segnalazioni di condotte illecite e delle violazioni del presente Modello, prevedendo altresì sanzioni disciplinari per le violazioni delle misure di tutela del segnalante e per le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave, in conformità con l'art. 6, comma 2, del Decreto.

I dipendenti sono informati dell'esistenza di tale canale all'interno dei programmi di formazione, in particolare all'interno degli opuscoli informativi consegnati all'atto dell'assunzione ed all'interno dei corsi formativi predisposti da parte della funzione *Compliance*.

Il sistema di *whistleblowing* – come da procedura interna a cui si rimanda – prevede:

- un canale di segnalazione interno che consenta ai soggetti indicati nell'articolo 3, comma 3, del Decreto Whistleblowing, di presentare segnalazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, nonché violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del Codice penale, nonché dell'articolo 12, comma 1-bis del D. Lgs. 286/1998. Tale canale garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;



- nel sistema disciplinare del Modello organizzativo, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

4.11. Struttura del sistema disciplinare

4.11.1. Funzione

Il Modello e il Codice Etico devono essere rispettati da tutti i destinatari.

Il Decreto prevede la necessaria predisposizione, a cura della Società, di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare:

- il mancato rispetto del Modello e del Codice Etico;
- la violazione delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- le segnalazioni pervenute attraverso il sistema del *whistleblowing*, effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

La Società ha voluto inserire nel presente Modello un sistema disciplinare finalizzato a sanzionare la violazione – con condotta attiva e omissiva – tanto dei precetti e delle procedure aziendali funzionali alla regolamentazione delle attività sensibili, quanto dei precetti contenuti nel Codice Etico.

Detto sistema si rivolge tutti i Destinatari, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

Il compito di promuovere l'azione disciplinare per mancata osservanza del Modello spetta all'Organismo di Vigilanza; in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a ravvisare una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza esercita attività di verifica e di controllo.

In caso di esito positivo (effettiva violazione del Modello), l'OdV segnala la violazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta, all'interno della quale indica:

- la condotta constatata;
- le previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;

- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

4.11.2. Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione – mediante condotta attiva od omissiva – dei precetti e delle procedure contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di lavoratori dipendenti costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e comporta l'applicazione di idonee sanzioni disciplinari, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro qualora la violazione commessa e accertata sia tale da ledere e compromettere il vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti “**illeciti disciplinari**”, la cui commissione comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, fermo restando il risarcimento del maggior danno arrecato dalla violazione.

Incorre in un illecito il lavoratore che, anche attraverso condotte omissive e in eventuale concorso con altri

soggetti:

- violi le procedure interne del presente Modello;
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello;
- ponga in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato presupposto.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla L. n. 300/1970 (c.d. **Statuto dei lavoratori**), ove applicabili, per quanto riguarda sia l'esercizio di tale potere, sia le sanzioni irrogabili. Per quanto concerne il licenziamento vengono osservate anche le disposizioni della L. n. 604/1966.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- pubblicizzazione e conoscenza da parte dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile

a tutti;

- diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 L. n. 300/1970): la contestazione deve essere tempestiva e deve essere informato l'Organismo di Vigilanza.
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità dell'infrazione (art. 2106 c.c.). In ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia, al comportamento anche pregresso tenuto dal dipendente, alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e ad ogni altra circostanza rilevante.

Le **sanzioni disciplinari** sono:

- 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 nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Con la contestazione può essere disposta, anche in forma cautelare, la revoca delle eventuali deleghe/procure affidate al soggetto interessato.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma e prescinde dalla rilevanza penale della condotta posta in essere dai singoli soggetti.

Di conseguenza, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

Una volta ricevuta la segnalazione di un illecito disciplinare, il suo accertamento è obbligatorio e si svolge secondo la seguente procedura:

1. Il Consiglio di Amministrazione, ricevuta la relazione dell'OdV, contesta tempestivamente al dipendente interessato la violazione constatata, a mezzo di comunicazione scritta contenente **i)** la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; **ii)** l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato;
2. A seguito delle eventuali deduzioni e/o giustificazioni del dipendente interessato, il Consiglio di Amministrazione, ove non ritenga di accoglierle, si pronuncia in ordine alla determinazione e all'applicazione della sanzione.

4.11.3. Misure nei confronti del Collegio Sindacale

Nel caso di violazioni commesse dal revisore legale responsabile del controllo contabile, il Consiglio di Amministrazione potrà applicare le iniziative più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia. La sanzione disciplinare e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni saranno commisurate alla gravità della violazione, al livello di responsabilità e alla intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

La procedura per l'accertamento dell'infrazione disciplinare e l'applicazione della sanzione riproduce quella prevista per i dipendenti (v. 4.11.2).

4.11.4. Misure nei confronti dei Dirigenti e dei Consiglieri di Amministrazione

In caso di violazione da parte dei Dirigenti, la stessa dovrà essere comunicata all'Organismo di Vigilanza il quale:

- convoca il Dirigente, che viene ascoltato;
- procede a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile;
- provvede ad assumere le opportune iniziative, in conformità a quanto previsto dalla Legge e dalla normativa prevista dalla contrattazione collettiva di categoria, che possono comportare, a seconda della gravità della violazione, del livello di responsabilità, del ruolo e della intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito, il richiamo scritto, la diffida al puntuale rispetto del Modello o del Codice Etico, la decurtazione degli emolumenti, la revoca dell'incarico. Potrà, inoltre, essere disposta la revoca delle procure eventualmente conferite al Dirigente e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico nonché la richiesta di risarcimento dei danni.

Il Consiglio di Amministrazione, ricevuta la relazione dell'OdV, provvede con le opportune deliberazioni.

Nel caso in cui la violazione sia addebitata ad uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'organo amministrativo provvede – con astensione del componente o dei componenti incolpati – ad istruire il procedimento disciplinare e ad irrogare la sanzione individuata.

4.11.5. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni violazione posta in essere da collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di incarico professionale, o anche in loro assenza, la sanzione disciplinare più opportuna. Nei casi più gravi, la sanzione disciplinare può consistere nella risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

La procedura per l'accertamento dell'infrazione disciplinare e l'applicazione della sanzione riproduce quella prevista per i dipendenti (v. 4.11.2).

4.12. Informazioni all'Organismo di Vigilanza

L'esito dei procedimenti disciplinari e le eventuali sanzioni disciplinari assunte nei confronti di dipendenti, dirigenti, Consiglieri di Amministrazione, sindaci, collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente sono sempre comunicati dal Consiglio di Amministrazione all'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 5

L'ODV AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

5.1 L'OdV di ALLEN ITALIA S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza della Società è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2013, che ha provveduto 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, durano in carica tre esercizi sociali e sono rieleggibili. In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 6 del D. Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'OdV. In assenza di tali indicazioni, **ALLEN ITALIA S.p.A.** ha optato la composizione collegiale. Tale soluzione, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle dimensioni e alla complessità organizzativa della Società, l'effettività dei controlli cui l'OdV è preposto.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo da ogni forma d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società e deve rispondere ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Inoltre, l'OdV deve possedere requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e mancanza di relazioni di parentela con le funzioni aziendali e con il vertice della Società.

In ogni caso, è causa di ineleggibilità e revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza

l'apertura di un procedimento penale nei suoi confronti, specie se per uno dei reati che possono comportare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

5.2 Principi generali in tema di sostituzione e nomina dell'OdV

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.

5.3 Funzioni e poteri dell'OdV

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'OdV, in quanto è sull'organo dirigente che ricade la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

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

- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate

in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;

- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;

- significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- promuovere il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- mantenere un collegamento con i consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- promuovere e supervisionare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'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 la riservatezza del segnalante;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001, da tutto il personale

dipendente e dirigente;

- richiedere informazioni rilevanti a Collaboratori, Consulenti e Partner;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

5.4 **Reporting dell'OdV verso gli organi societari**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, alla necessità di interventi modificativi.

L'OdV di **ALLEN ITALIA S.p.a** ha due principali linee di *reporting*:

- su base semestrale e tramite relazione scritta, verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società;
- su base periodica e continuativa, con il responsabile della funzione *Compliance*, 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 **ALLEN ITALIA S.p.A.**
- Inoltre, l'Organismo di Vigilanza della Società può essere convocato dagli organi societari ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuti opportuni, al fine di riferire in merito a specifici fatti ovvero per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

In ogni caso, in qualunque momento vi sia necessità di tempestiva informazione, su specifici fatti o accadimenti, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Gli incontri con gli organi societari cui l'OdV riferisce devono essere documentati. L'OdV cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'OdV predispone:

- con cadenza semestrale, una relazione informativa, riepilogativa dell'attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo cap. 5 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili, ecc.) e un piano delle attività previste per il semestre successivo da presentare al Consiglio di Amministrazione e all'organo di controllo;

- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Nella seconda relazione periodica dell'OdV (i.e. quella che copre il secondo semestre di ogni anno), assieme al piano delle attività, l'Organismo rendiconta in merito all'eventuale utilizzo effettuato del *budget* a sua disposizione e indica l'entità ritenuta opportuna per la quantificazione di quello dell'anno successivo.

5.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto richiede che il Modello preveda obblighi informativi nei confronti dell'OdV, che è l'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti o eventi, di cui vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Come previsto dalle Linee Guida e dalle *best practice*, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi *ad hoc* (attinenti a criticità attuali o potenziali che è opportuno portare immediatamente a conoscenza dell'OdV);
- informativa periodica (attinente a numerosi e diversi aspetti in merito ai quali è opportuno che l'OdV riceva informazioni a cadenza prestabilita – di norma annuale o semestrale – per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio sul rispetto delle regole di comportamento previste nelle singole Parti Speciali del Modello).

Il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni 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.

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:

- documentazione relativa alle singole fattispecie di reato;
- anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili: 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 all'effettiva attuazione del Modello, ivi incluse le informazioni relative a modifiche dell'organizzazione societaria;
- ogni altra informazione o notizia relativa all'attività della Società nelle aree a rischio reato, che l'Organismo di Vigilanza ritenga, di volta in volta, di acquisire.

5.5.1 Flussi informativi *ad hoc*

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV attengono a criticità attuali o potenziali in relazione alla normativa di cui al Decreto e alla disciplina di cui al Modello e possono consistere in:

- a) notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini/accertamenti, riguardanti la Società, anche nei confronti di ignoti, per i Reati Presupposto;

- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati Presupposto;
 - le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del sistema disciplinare previsto nel Modello con evidenza specifica dei procedimenti disciplinari attivati e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - i report e le relazioni da cui possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
 - l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
 - eventuali infortuni sul luogo di lavoro con prognosi uguale o superiore a 40 giorni, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
 - eventuali incidenti o accadimenti che possano comportare un rischio ambientale;
- a) informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di illeciti o, comunque, di violazioni del Modello.

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- la commissione di Reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- variazioni o carenze delle procedure nell'ambito delle Attività Sensibili;
- mancato rispetto delle procedure aziendali nell'ambito delle Attività Sensibili;
- variazioni o carenze nella struttura aziendale;
- operazioni che presentino profili di rischio con riferimento alla possibile commissione di Reati.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative da intraprendere, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che ritenga utile allo scopo, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

5.5.2 Flussi informativi periodici

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmessi flussi informativi periodici da tutti i soggetti coinvolti con

funzioni di controllo nei processi sensibili anche in virtù del mandato a gestire.

In particolare, devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, almeno con cadenza annuale, le risultanze

periodiche dell'attività di controllo posta in essere dai soggetti a tal fine individuati nel presente Modello:

- ✓ attestare il livello di attuazione del Modello;
- ✓ indicare il rispetto dei principi di controllo e comportamento;
- ✓ evidenziare le eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal

Modello o, più in generale, dall'impianto normativo;

- ✓ indicare le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure.

CAPITOLO 6

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

6.1. Introduzione

La legge 190/2012 ha introdotto norme e disposizioni per il contrasto alla corruzione. In particolare, il Piano Nazionale Anticorruzione prevede, allo scopo di dare attuazione alle norme contenute nella “L. 190/2012”, che gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali.

ALLEN ITALIA al fine di contribuire attivamente alla lotta alla corruzione ha adottato un sistema di gestione per la

prevenzione della corruzione secondo i requisiti indicati dalla norma **UNI ISO 37001:2016**, con l’impegno delle *leadership* a creare una cultura basata su integrità, trasparenza, onestà e conformità alle leggi.

La politica di prevenzione della corruzione adottata da **ALLEN ITALIA S.p.a** e l’adozione di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione aiutano a prevenire o a contenere i rischi e i danni derivanti dal coinvolgimento in atti di corruzione, concorrono ad aumentare la fiducia negli affari commerciali, a migliorare la propria reputazione ed aiutano l’organizzazione nell’adempimento dei propri obblighi giuridici.

I rischi di corruzione che **ALLEN ITALIA S.p.a** si trova ad affrontare variano a seconda di fattori quali le dimensioni

dell’organizzazione, i luoghi e i settori in cui l’organizzazione opera e la natura, le complessità delle attività dell’organizzazione e l’eventuale presenza di soci in affari, la struttura interna dell’organizzazione come pure la frequentazione di pubblici ufficiali ed i rapporti con la P.A.

Il sistema di gestione adottato da **ALLEN ITALIA S.p.a** in materia di prevenzione della corruzione specifica appunto le politiche, le procedure ed i controlli, accettabili e proporzionati ai rischi di corruzione, che l’organizzazione vuole mettere in atto tenendo conto dei fattori suddetti.

L’adozione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione certo non fornisce all’organizzazione la

certezza che non si siano verificati o che non si verificheranno atti di corruzione all’interno di essa, poiché non è

possibile azzerare completamente il rischio di corruzione.

L'adozione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione da parte di **ALLEN ITALIA S.p.a** ha lo scopo di contribuire a:

- prevenire e mitigare eventuali eventi corruttivi;
- supportare l'intera organizzazione negli obblighi giuridici;
- migliorare l'immagine all'interno ed all'esterno dell'organizzazione;
- non incidere negativamente sulla qualità dei prodotti/servizi offerti;
- pianificare, realizzare e controllare affinché il personale interno e le parti interessate si adeguino la loro condotta al rispetto degli obblighi previsti dal sistema di gestione;
- comunicare le politiche di prevenzione della corruzione alle parti interessate.

La corretta gestione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione è affrontata da **ALLEN ITALIA S.p.a** con l'adozione di uno specifico "Codice di Condotta Anticorruzione" e di un "Manuale del Sistema di Gestione della Prevenzione della Corruzione" che, unitamente al presente Modello e al Codice Etico, sia tale da garantire che i rapporti tra i Destinatari e le Pubbliche Amministrazioni (italiane o straniere) si ispirino ai principi di trasparenza, lealtà, collaborazione e correttezza, sì da non compromettere, in alcun modo, l'integrità.

Inoltre l'attività di aggiornamento del Modello, alla luce della L. 190/2012 ha, in concreto, previsto il compimento delle seguenti attività:

- mappatura delle aree di rischio corruzione attiva;
- definizione di specifiche regole di comportamento e misure di controllo.

Tuttavia l'adozione del sistema può aiutare ad attuare misure accettabili e proporzionate specificate nelle procedure suddette per prevenire, individuare e affrontare la corruzione.

6.2. Sintesi di ruoli e compiti in materia di prevenzione e controllo della corruzione

Per l'attuazione del Piano, la Società si impegna a:

- comunicare e diffondere a tutto il personale, con la collaborazione della Direzione e dei Responsabili dei Settori, i principi e le misure contenuti nel Codice Etico e di comportamento e nei documenti del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, oltre che nel "Codice di Condotta Anticorruzione" e nel "Manuale del Sistema di Gestione della Prevenzione della Corruzione";

- curare, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, la formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione;
- richiedere a tutto il personale aziendale il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e vigilare, attraverso la Direzione ed i Responsabili dei Settori, sul rispetto da parte di tutto il personale aziendale dei principi e delle misure contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure e regolamenti aziendali;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza durante le attività di *audit* e, quando necessario, nella definizione e implementazione delle misure di aggiornamento del Piano di prevenzione della Corruzione e del Modello 231;
- applicare sanzioni disciplinari in caso di violazione del Modello, del Codice Etico o dei protocolli, regolamenti e procedure aziendali.

CAPITOLO 7

ADOZIONE DI STANDARD INTERNAZIONALI E DI SETTORE

ALLEN Italia S.p.A., anche con il fine di rafforzare l'efficacia del proprio Modello e di scoraggiare il compimento di pratiche criminose o comunque non conformi ai principi e ai modelli di comportamento previsti dal Modello e dal Codice Etico, si uniforma ai principali standard tecnico-organizzativi di rilievo internazionale, certificando la conformità dei propri processi, modelli, policy e procedure, anche operative.

Il processo di implementazione dei suddetti standard costituisce occasione di perfezionamento del Modello e di sensibilizzazione della popolazione aziendale all'adozione delle *best practice* di settore, nonché l'opportunità di verifica del rispetto dei principi, delle politiche e delle procedure adottate dalla Società. Di seguito, si riporta l'elenco delle certificazioni ad oggi conseguite:

- Certificazione ISO 9001;
- Certificazione EN9100;
- Automotive A-Spice;
- ISO/IEC 27001 con estensione alla ISO 27701
- ISO 14001
- ISO 45001
- ISO 37001
- TISAX;
- ISO 22301
- Certificazione SA8000;
- UNI PDR 125;
- ISO 14064-1.