

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231
(PARTE GENERALE)**

Colombo Filippetti S.p.A

Approvato con delibera del Consiglio di
Amministrazione del 11 luglio 2008

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito Decreto), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità in sede penale degli Enti (società e associazioni) per alcuni reati commessi, nell’interesse o a vantaggio degli stessi:

- (i) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

L’Ente, quindi, è responsabile:

- quando coloro che hanno commesso il reato hanno agito per favorire l’Ente stesso, anche se dalla condotta criminosa l’Ente non ha ricavato alcun vantaggio;
- quando ha comunque ricevuto un vantaggio dalla commissione del reato, a meno che non si riesca a dimostrare che coloro che hanno agito erano mossi dall'esclusivo interesse personale o di terzi.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l’applicazione di sanzioni interdittive, quali l’interdizione dall’esercizio

dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto alla *tipologia di reati* cui si applica il regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto si riferisce a una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazione pubbliche;
- frode informatica in danno allo Stato o di altro ente pubblico;
- corruzione per un atto d'ufficio;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- concussione;
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico.

Successivamente all'entrata in vigore del Decreto, sono state introdotte nel campo d'applicazione del D. Lgs. 231/2001 nuove fattispecie di reato:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- reati societari, così come configurati dallo stesso D. Lgs. 61/2002 (false comunicazioni sociali, false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione di conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in giudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità di pubblica vigilanza);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati concernenti il riciclaggio;

- reati concernenti la tratta delle persone e il traffico di migranti;
- reati concernenti intralcio alla giustizia
- violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (introdotto con la legge 123 del 3 agosto 2007)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici
- Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- Falsità in documenti informatici
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

1.2. L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto contempla una forma di esonero dalla responsabilità amministrativa se l'Ente dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *modelli di organizzazione e di gestione* idonei a prevenire i reati considerati;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che nelle realtà di piccole dimensioni può essere rappresentato dall'organo dirigente;

- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra.

Il sistema prevede che le società, al fine di fruire dell'esimente dalla responsabilità, si dotino di un efficace sistema procedurale ed un codice etico comportamentale aziendale; un organo di controllo interno sarà poi chiamato a vigilare sull'efficacia, sulla corretta applicazione e sull'aggiornamento del modello ed un sistema disciplinare sanzionerà le violazioni procedurali e del codice etico.

Ai fini del riconoscimento delle condizioni di esonero da parte del giudice penale, quello che conta è il giudizio di idoneità del modello organizzativo a prevenire atti illeciti, e pertanto è verso tale obiettivo che deve tendere la formulazione del modello organizzativo e l'attività dell'organo di controllo.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI COLOMBO FILIPPETTI S.P.A.

2.1. Obiettivi perseguiti dall'azienda con l'adozione del Modello

Colombo Filippetti S.p.a., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela dell'immagine propria e del lavoro dei propri dipendenti, ha realizzato il modello di organizzazione e di gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Colombo Filippetti S.p.a. ritiene l'adozione del Modello un valido strumento di sensibilizzazione affinché tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, non contrari alle disposizioni di legge.

2.2. Funzione del Modello

Scopo dell'adozione del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati previste dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività maggiormente a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni penali ed amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi dell'azienda, anche quando esso potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali dell'azienda stesso oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire all'azienda, grazie ad un monitoraggio costante dei processi, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

2.3. Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da:

- “Parte Generale”, che contiene le regole ed i principi generali del Modello;
- “Parte Speciale – Reati”, riguarda le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001;
- Codice Etico;
- Sistema Disciplinare;
- Procedure Operative per le aree a rischio.

E' demandato al Consiglio di Amministrazione di Colombo Filippetti S.p.a. di integrare il presente Modello, mediante apposita delibera, con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

2.4 Adozione del Modello nell'ambito dell'azienda

E' rimesso a Colombo Filippetti S.p.a. di predisporre e approvare il Modello. E' rimessa altresì alla responsabilità dell'azienda l'aggiornamento del Modello stesso in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso si verranno a determinare nel tempo.

2.5 Approvazione del Modello e suo recepimento nell'ambito dell'azienda

Il presente Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Colombo Filippetti S.p.a. con delibera del 11/07/2008.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, Colombo Filippetti S.p.a. ha affidato a due consiglieri di amministrazione, di cui 1 indipendente e non legato alla proprietà, e dal Direttore Commerciale, come ruolo apicale non coinvolto in responsabilità relative alle aree di rischio, l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza (cfr. paragrafo 3), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione di Colombo Filippetti S.p.a., presa visione del presente Modello, si impegna al rispetto del Modello medesimo.

2.6 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente", le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Colombo Filippetti S.p.a.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità penale se, nel costituire un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati di cui al decreto medesimo, ha affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

L'art. 6, comma 4, del Decreto, prevede, inoltre, la facoltà dell'organo dirigente di svolgere direttamente i compiti di Organismo di Vigilanza nel caso in cui l'Ente, per la dimensione e la semplicità della struttura organizzativa, non disponga di una funzione con compiti di monitoraggio del sistema di controllo interno.

L'organismo è un organo collegiale composto da 3 a 5 membri, interni o esterni all'azienda, dotati di idonei requisiti di professionalità ed indipendenza, nominati dal Consiglio d'Amministrazione.

A garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è composto da due consiglieri di amministrazione, di cui 1 indipendente e non legato alla proprietà, e dal Direttore Commerciale, come ruolo apicale non coinvolto in responsabilità relative alle aree di rischio.

E' stato nominato il Presidente dell'Organismo di Vigilanza il Consigliere di Amministrazione indipendente.

L'Organo di Vigilanza utilizzerà le specifiche professionalità di eventuali consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo.

Si noti che qualunque modifica o variazione riguardante l'Organismo di Vigilanza deve essere modificata dal Consiglio di Amministrazione

3.2 Requisiti dei membri dell'Organo di Vigilanza

L'Organismo per assolvere il mandato affidatogli deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in una posizione gerarchica la più elevata possibile (diretta dipendenza dal Consiglio di Amministrazione) e con la non attribuzione di compiti operativi;
- **professionalità:** l'Organismo deve possedere un bagaglio di strumenti e tecniche necessarie per poter svolgere l'attività assegnata in modo efficace; se necessario l'Organismo andrà formato in modo che acquisisca tali conoscenze. L'Organismo potrà anche avvalersi delle specifiche professionalità di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo; i consulenti tuttavia dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di controllo, al quale sarà comunque riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello;
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, si rende necessaria la presenza di una struttura interna dedicata all'attività di vigilanza sul Modello.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- **sull'osservanza delle prescrizioni** del Modello da parte dei destinatari;
- sulla efficace ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di **prevenire la commissione dei reati** previsti dal Decreto;
- sull'opportunità di **aggiornamento del Modello**, qualora si riscontri l'esigenza di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

L'Organismo è responsabile in particolare dello svolgimento di queste attività:

- effettuare processi di controllo relativamente alle aree a rischio considerando che, in ogni caso, una responsabilità primaria del controllo rimane in capo alla Direzione Generale
- monitorare le aree a rischio coordinandosi con le altre funzioni aziendali; si ricorda che a tal fine l'Organismo deve essere costantemente informato sull'evoluzione dell'attività e avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante;
- aggiornare periodicamente in caso di necessità le aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- diffondere il Modello e promuoverne la conoscenza e la comprensione (attraverso corsi di formazione e supporti informativi);
- Accertare e segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali possibili violazioni del modello organizzativo relativo al d.lgs 231/2001
- Proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari a carico delle persone che hanno violato il modello organizzativo

L'Organismo è provvisto per l'espletamento delle proprie funzioni di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.

3.4 Durata in carica e sostituzione dei membri dell'Organismo

- I membri dell'Organismo durano in carica 3 anni, e in ogni caso fino alla scadenza naturale del Cda, e sono rieleggibili al massimo per tre mandati.
- Il Consiglio di Amministrazione, all'unanimità e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo per giusta causa.
- La mancata partecipazione a due o più riunioni consecutive senza giustificato motivo comporta la decadenza automatica del membro effettivo dell'Organismo dall'Ufficio
- In caso di rinuncia, morte o decadenza di un membro dell'Organismo, il Presidente o il membro più anziano di età ne darà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà senza indugio alla sostituzione, sentito il Collegio Sindacale. Il nuovo membro scadrà insieme a quelli già in carica.

- I membri dell'Organismo hanno diritto, per l'intero periodo di durata dell'incarico, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento dell'incarico, anche ad un compenso, determinato dal Consiglio d'Amministrazione.

3.5 Convocazione, voto e delibera dell'Organismo

- L'Organismo si riunisce su indicazione del Presidente o, in sua assenza, del membro più anziano di età, con cadenza semestrale
- Ogni volta che ne sia fatta richiesta da un membro o se ne presenti necessità l'Organismo può riunirsi comunque
- La riunione viene indetta tramite fax o via e-mail almeno cinque giorni prima della data stabilita per la riunione o, in caso di particolare urgenza, due giorni lavorativi prima di tale data, al recapito indicato dai membri.
- In caso di assenza di formale convocazione, si ritiene comunque valida la riunione a condizione che siano presenti e partecipino tutti i membri dell'Organismo.
- Le riunioni dell'Organismo sono valide con la presenza della maggioranza dei suoi membri e sono presiedute dal Presidente, o in sua assenza, dal membro più anziano di età, il quale ha la facoltà di designare, di volta in volta, un segretario
- Le delibere dell'Organismo sono prese a maggioranza assoluta dei membri presenti e sono assunte con voto palese
- Ciascun membro dell'organismo ha diritto ad un voto; in caso di parità prevale il voto del Presidente o di chi lo sostituisce.
- E' fatto obbligo a ciascun membro dell'Organismo di dare comunicazione agli altri membri e di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione all'oggetto della delibera
- I membri dell'Organismo sono tenuti al segreto per quanto concerne tutte le informazioni ed i documenti acquisiti nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale.

3.6 Flussi informativi ed Organismo di Vigilanza

Le strutture aziendali e i singoli dipendenti hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza su ogni comportamento non in linea con le regole di condotta adottate dall'azienda.

L'afflusso delle segnalazioni deve essere indirizzato all'Organismo di Vigilanza, il quale valuterà le segnalazioni ricevute e l'eventuale applicazione dei sistemi disciplinari interni.

L'Organismo di Vigilanza dovrà agire in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative relative ad atti ufficiali, quali:

- **i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria**, o da qualsiasi autorità, dai quali si deduca lo svolgimento di indagini per i reati previsti dal Decreto;
- **le richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dai dipendenti** in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- **i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate** (ivi compresi i provvedimenti verso dipendenti) o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 La formazione del personale

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo di Colombo Filippetti S.p.a. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti delle risorse già presenti in azienda sia quelle da inserire.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

La formazione e l'informazione del personale è realizzata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il Responsabile Gestione del Personale.

1) La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i dipendenti al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, viene consegnato un estratto del presente Modello; tali soggetti saranno tenuti a rilasciare all'azienda una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del Modello nonché la integrale conoscenza e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

2) La formazione

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

4.2 L'formativa a Fornitori, Collaboratori esterni, Consulenti e Altri Partner

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti e gli Altri Partner devono essere informati del contenuto del modello e dell'esigenza del Colombo Filippetti S.p.a. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

5. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento previste nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico, pur perseguendo finalità diverse, infatti:

- il Codice Etico è uno strumento adottato in via autonoma allo scopo di esprimere dei principi/valori aziendali che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti;

- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Elemento necessario al fine del riconoscimento dell'idoneità del Modello a prevenire fatti illeciti è l'adozione di un sistema disciplinare che sanzioni le violazioni del codice di condotta (etico) e delle procedure interne previste dal Modello stesso.

7. VERIFICHE SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza svolge un'attività di vigilanza continua sull'efficacia del Modello, inoltre periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati, coadiuvandosi con consulenti esterni con adeguate caratteristiche di professionalità ed indipendenza.

Il Modello sarà soggetto a tre tipi di verifiche:

- *verifiche sugli atti*: annualmente si procederà a una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'azienda nelle aree di attività di rischio;
- *verifiche sulle segnalazioni* ricevute nel corso dell'anno e delle conseguenti azioni intraprese;
- *verifiche delle procedure*: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del Modello.

Le verifiche e il loro esito sono inserite in un *report* annuale indirizzato al Collegio Sindacale di Colombo Filippetti S.p.a..