ARCHIMEDE S.P.A.

Sede Legale in Reggio Emilia (RE) in Via Galliano, 10

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito il "Modello") di Archimede S.p.A. (di seguito la "Società" o "Archimede") è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001 e ss. mm ed ii. (di seguito il "Decreto").

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari anche in conseguenza delle modifiche e novità legislative in merito) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'organismo di vigilanza.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

REVISIONI				
N°	**Data**	**Descrizione**	**Rif. P.S.**	**Rif. Paragr.**
1	02/2017	Stesura e redazione dell'intero MOG ex D. Lgs 231/01	Tutte	Tutti
1.1	10/2017	D. Lgs. 38/2017 rende necessario l'aggiornamento della P.S. C – Reati societari (Art. 25-ter)	P.S. C	Tutti
2	06/2018	Variazione dei reati presupposto tramite: D. Lgs. 38/2017, L. 161/2017, L. 167/2017, D. Lgs. 21/2018 e art. 6 D. Lgs. 231/01 e conseguente variazione delle relative P.S. o Parte Generale	C – D. Lgs. 38/2017 F – D. Lgs. 21/2018 G – L. 161/2017 L – L. 167/2017 Parte Generale – Art. 6 D. Lgs. 231/01	Tutti
3	06/2019	Variazione dei reati presupposto tramite: D. Lgs. 107/2018, L. 3/2019 e L. 39/2019 e conseguente variazione delle relative P.S. o Parte Generale	N/A – D. Lgs. 107/2018 A – L. 3/2019 N/A – L. 39/2019	Tutti
3.1	12/2019	Variazione dei reati presupposto tramite: D. L. 105/20198 e conseguente variazione delle relative P.S. o Parte Generale	B – D. L. 105/2019	Tutti
4	03/2020	Introduzione dei reati presupposto tramite L. 157/2019 e conseguente creazione della relativa P.S., Parte Generale, Disposizioni Normative	M Parte Generale Allegato 4	Tutti
4.1	09/2020	Introduzione dei reati presupposto tramite D. Lgs. 75/2020 e conseguente variazione delle relative P.S., Parte Generale, Disposizioni Normative	A e M Parte Generale Allegato 4	Tutti
5	03/2022	D. Lgs. 184/2021 introduce l'art. 25-octies.1 (Delitti Strumenti Pagamento Diversi Contante) e L. 238/2021 effettua variazioni a plurimi articoli	N – D. Lgs. 184 B e I – L. 238 Tutte	Tutti
5.1	09/2022	Aggiornamento alla L. 22/2022	Parte Generale	Cap. 2

		Codice Condotta SA 8000:2014	All. 4 Mappatura Rischi All. 1	Tutti Tutta Inserimento capoverso
6	04/2023	Aggiornamento cambio proprietario	Parte generale punto 1 premessa; punto 9.7.4. Allegato 14, Parte Speciale N, punto 5; Allegato 15 Codice Etico, premessa	Riferimenti al cambio proprietario
7	09/2024	Aggiornamento alla Legge n.114/2024	Parte Generale; Parte speciale A; Reati contro la Pubblica Amministrazione; Mappatura rischi; Allegato 4 Disposizioni Normative; Allegato 5 Organigramma	Adeguamento

Legenda:

Rif. P.S. = Riferimento Parte Speciale. Indicare quale Parte Speciale ha subito l'intervento di modifica.

Rif. Paragr. = Riferimento Paragrafo. Indicare in tale casella il Paragrafo della Parte Speciale interessata alla revisione.

INDICE

1. PREMESSA 5

2. IL CONTENUTO DEL D. LGS. 231/01 7

3. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE. 9

4. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 12

5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 13

5.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello 13

5.2. Elementi fondamentali del Modello 15

5.3. Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare 15

5.4. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico . 17

6. POTENZIALI AREE A RISCHIO E STRUTTURA DEL MODELLO EX D. LGS. 231/01 17

7. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO 18

8. DESTINATARIO DEL MODELLO 19

9. ORGANISMO DI VIGLIANZA 20

9.1. I requisiti 20

9.2. Individuazione 20

9.3. Nomina, revoca, decadenza o rinuncia 20

9.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 21

9.5. Flussi informativi 22

9.5.1. Sistema delle deleghe 22

9.5.2. Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi 22

9.6. Budget 23

9.7. Gestione delle segnalazioni di condotte illecite e forme di tutela del segnalante (Whistleblower) 24

9.7.1. Presupposto normativo e generalità 24

9.7.2. Reati presupposto e Violazioni del Modello Organizzativo 24

9.7.3. Contenuto della segnalazione 24

9.7.4. Modalità di inoltro/presentazione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza 25

9.7.5. Precauzioni per la tutela del segnalante 25

9.7.6. Attività di accertamento 25

9.7.7. Divieto di discriminazione del segnalante 26

9.7.8. Azione di sensibilizzazione e formazione 26

9.7.9. Le segnalazioni anonime 26

10. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO 26

11. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO 27

11.1. Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello 27

11.2. Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio .. 27

1. PREMESSA

Archimede S.p.A. è una azienda specializzata nel settore delle risorse umane, strutturata per rispondere ai bisogni di ricerca e selezione e somministrazione del personale su tutto il territorio nazionale, ed è in grado di supportare nelle politiche del personale anche i clienti multi-territoriali, affiancando le diverse sedi aziendali con percorsi personalizzati e interventi mirati.

Archimede ha ottenuto, in data 19 novembre 2004, l'autorizzazione Ministeriale per svolgere le funzioni di Agenzia per il Lavoro e, nel dicembre 2004, ha inaugurato la propria sede di Reggio Emilia ed avviato l'attività.

Alla data di aggiornamento del presente Modello, facendo riferimento all'operazione di acquisizione della società in data 29 dicembre 2022, i soci con una percentuale di azioni maggiore del 10% sono:

- During S.p.A. – 100%

During S.p.A. è una società che fa parte del Gruppo During

Il capitale sociale di Euro 600.000,00.

La struttura organizzativa di Archimede è riportata nell'Allegato 5, oltre agli amministratori indicati in visura:

- Zanelli Andrea – Presidente
- Cavazzoni Claudia – Amministratrice Delegata
- Grassi Andrea, consigliere;
- Rossi Osvaldo, consigliere;
- Maresca Giuseppe, consigliere;
- Quatera Gianni, Direttore Generale;
- Iotti Fausto – Procuratore Speciale

L'oggetto sociale di Archimede, da visura è:

"*La società ha per oggetto le seguenti attività:*

- *la somministrazione di lavoro, ovvero la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 30 e seguenti del decreto legislativo 81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni. La somministrazione di lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 276/2003, e successive modifiche e integrazioni, costituisce l'oggetto sociale prevalente;*
- *la intermediazione ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero: l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;*
- *la ricerca e selezione del personale ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero: l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza*

dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;

- *il supporto alla ricollocazione professionale: ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni ovvero: l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività;*
- *l'erogazione in ambito regionale di servizi al lavoro in regime di accreditamento ai sensi dell'articolo 7 del d.lgs. 276 del 2003, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, servizi di politiche attive al lavoro, nonché l'erogazione di attività inerenti alle politiche attive e/o la partecipazione alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento all'incontro tra domanda ed offerta;*
- *l'erogazione in ambito nazionale di servizi al lavoro, di volta in volta definiti da norme o decreti che includano le Agenzie per il Lavoro per la loro applicazione;*
- *l'organizzazione di corsi di formazione ed addestramento del personale, anche presso le strutture pubbliche e private, in proprio e/o per conto terzi;*
- *la prestazione di servizi di supporto alle imprese di ricerca, consulenza, progettazione, organizzazione, amministrazione, logistica e gestione di attività connesse, accessorie e strumentali a quelle elencate nei punti precedenti;*
- *l'organizzazione di eventi, convegni, seminari e dibattiti, nonché l'attività editoriale finalizzata alla pubblicazione e diffusione, tramite la stampa, degli atti degli stessi o di argomenti di cui all'oggetto sociale, con espressa esclusione della stampa di quotidiani;*
- *la stipulazione di appalti di servizi a favore di terzi in generale caratterizzati dalla preponderanza del fattore "lavoro", quali a titolo esemplificativo i servizi connessi alla gestione di fiere, eventi, esposizioni e congressi, servizi di accoglienza, logistica, gestione di archivi, gestione di inventari;*
- *la prestazione di servizi di supporto, consulenza progettazione e assistenza nel settore informatico, compresa la fornitura di prodotti software, hardware ed elettronici in genere;*
- *la gestione di cali centers e la fornitura di servizi inerenti agli stessi;*
- *la prestazione di servizi connessi ad attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale, studi/indagini di mercato, organizzazioni di reti di vendita, attività di promozione commerciale, merchandising, telemarketing, teleselling, marketing operativo, marketing strategico, direct marketing, attività di supporto alle vendite;*
- *lo studio, la realizzazione e la gestione di progetti promozionali rivolti al mercato, alle imprese e ai professionisti del settore.*

La Società potrà operare nei suddetti settori anche attraverso contratti di agenzia, commissione, concessione di diritti di sfruttamento di proprietà intellettuali ed industriali e simili e potrà esercitare le attività sopra elencate anche attraverso società controllate o collegate.

La Società potrà svolgere le suddette attività anche mediante la partecipazione a gare d'appalto bandite da enti pubblici e privati.

La società potrà promuovere la costituzione o assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze, quote o partecipazioni in altre imprese, società, consorzi ed enti in genere, il tutto in via strumentale ed in misura non prevalente rispetto alle attività che costituiscono l'oggetto sociale, e nei limiti consentiti dalla legge.

La società potrà altresì compiere tutte le attività necessarie o utili per il conseguimento degli scopi sociali, fra cui operazioni immobiliari, mobiliari, industriali, commerciali e finanziarie, ivi compresa la concessione di garanzie reali e /o personali, rilasciate nell'interesse della società, per obbligazioni sia proprie che di terzi. Tutte tali attività devono svolgersi nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio nonché nel rispetto della normativa in tema di attività riservate ad iscritti a collegi, ordini o albi professionali. In particolare, le attività di natura finanziaria devono essere svolte in conformità alle leggi vigenti in materia".

Archimede offre una copertura territoriale sull'intero territorio nazionale, con particolare presenza in Emilia-Romagna, Lombardia, Veneto, Friuli, Trentino-Alto Adige, Liguria, Lazio e Toscana.

I servizi che offre riguardano:

- somministrazione a termine;
- staff leasing;
- ricerca & selezione;
- apprendistato;
- tirocini formativi;
- formazione.

2. IL CONTENUTO DEL D. LGS. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

Alla data odierna i reati che fanno parte del novero dei reati presupposto del Decreto Legislativo in questione con le successive integrazioni e modifiche sono:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020]; Modificato con la Legge 112/2024, abrogato reato di abuso d'ufficio, Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione .
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. 125/2016]
- delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- reati societari (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. n.38/2017]
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- abuso di mercato (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018]
- 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, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonchè autoriciclaggio (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D. Lgs. n. 195/2021]
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 184/2021]
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 184/2021]
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- reati ambientali (Art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
- razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
- contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 75/2020]
- delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D. Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale].

Il dettaglio dei reati contemplati nel presente Modello (inteso nel suo complesso tra parte generale, parti speciali e mappatura dei rischi) è nel documento Allegato 4 – Disposizioni Normative.

3. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei già menzionati modelli, nonché di curarne l'aggiornamento direttamente o indirettamente.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ove 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 risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La realizzazione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce uno dei presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto stesso.

Sussistono, inoltre, ulteriori presupposti di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura oggettiva attengono alla necessità che il fatto di reato sia stato commesso «nell'interesse o a vantaggio dell'ente» e da parte di uno dei soggetti indicati dal Decreto.

Per il sorgere della responsabilità dell'ente è sufficiente che il fatto sia stato commesso nell'interesse dell'ente, ovvero per favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

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

L'ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto «nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Occorre inoltre che l'illecito penale sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati: e cioè «da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale», o da coloro che «esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo» dell'ente (soggetti in c.d. «posizione apicale»); oppure ancora «da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali» (c.d. «subalterni»).

Gli autori del reato dal quale può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, quindi, possono essere:

- soggetti in «posizione apicale», quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di uno stabilimento, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- soggetti «subalterni», tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali.

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" attui l'azione tipica, prevista dalla legge penale. È sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente (nei termini già esaminati sopra);
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i casi e le condizioni previsti dai già menzionati articoli del Codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Per quanto concerne le sanzioni queste possono essere

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;

- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- la Società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la Società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

4. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Le principali linee guida in tema di D. Lgs. 231/01 sono quelle emanate da Confindustria.

Il Ministero di Grazia e Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo le linee guida adeguate e idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto.

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure.

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

5. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

5.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendale;
- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che,

per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231.

L'azienda effettua audit interni regolari per verificare l'efficacia delle procedure anticorruzione e per identificare potenziali aree a rischio di concussione. Le risultanze vengono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del D. Lgs. 231/01, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove parti speciali.

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni del Decreto.

Scopo del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo di seguito definito "Modello" è quello di descrivere le modalità operative adottate e le responsabilità attribuite ad Archimede.

La Società ritiene che l'adozione di tale modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un valido strumento di sensibilizzazione e informazione di tutti i dipendenti e di tutti gli altri soggetti interessati (fornitori, consulenti, partner, ecc.).

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illegali;
- far acquisire, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Archimede nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni alle disposizioni riportate nel Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società stessa;
- ribadire che Archimede non ammette comportamenti illeciti.

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società e ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo ad Archimede, operano su mandato della medesima o sono legati contrattualmente alla stessa.

La Società divulga il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Archimede condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

5.2. Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "O.d.V."), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Il Modello predisposto da Archimede si fonda su:

- il Codice Etico, che fissa le linee di comportamento generali;
- la struttura organizzativa che definisce una chiara ed organica attribuzione dei compiti (prevedendo per quanto possibile una chiara separazione delle funzioni o in alternativa dei controlli compensativi) e controlla la correttezza dei comportamenti;
- la mappatura dei processi aziendali sensibili ovvero la descrizione di quei processi nel cui ambito e per loro natura possono essere commessi reati;
- l'utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative per assumere ed attuare decisioni nelle diverse aree aziendali;
- l'adozione di un sistema di deleghe e di poteri aziendali, coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema sanzionatorio per coloro che violino le regole di condotta stabilite dalla Società;
- l'attuazione di un piano di formazione del personale, in particolare del personale dirigente e dei quadri che operano in aree sensibili, e di informazione di tutti gli altri soggetti interessati;
- la costituzione di un organismo di vigilanza cui viene assegnato il compito di vigilare sull'efficacia ed il corretto funzionamento del modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

5.3. Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti e in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice Etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- La società Archimede condanna ogni forma di abuso di potere, in particolare la concussione, e promuove un'ambiente di lavoro basato su trasparenza, integrità e correttezza. E' vietato sfruttare la propria posizione per ottenere indebitamente denaro o altre utilità, sia per sé che per terzi.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Il Codice Etico è il documento elaborato e adottato in via autonoma da Archimede per comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali cui la Società intende uniformarsi. Se ne pretende il rispetto da parte di tutti coloro che operano in Archimede e che con essa intrattengono relazioni contrattuali.

Il Codice Etico della Società costituisce parte a cui il modello si ispira per fini etici e sociali.

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per garantire l'effettività del modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) e l'art. 7 comma 4, lett. B) del D. Lgs. 231/2001 prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società

in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, Archimede si avvale di un sistema sanzionatorio che:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- prevede una apposita procedura di irrogazione delle suddette sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

Il Sistema Sanzionatorio conformemente ai principi di cui sopra, forma parte integrante e sostanziale del Modello.

5.4. Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al C.d.A. la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in quanto parte integrante del Modello a cui è allegato.

Spetta all'organismo di vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne, proponendone l'aggiornamento, l'aggiornamento al fine di adeguarlo ai mutamenti intervenuti.

A tal proposito si precisa che nel caso in cui dovessero rendersi necessarie, per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, modifiche ed integrazioni che abbiano carattere sostanziale, tali modifiche dovranno essere rimesse all'approvazione del C.d.A.. Laddove le modifiche riguardino aspetti che abbiano carattere formale (esempio intervenute nella struttura organizzativa) tali modifiche dovranno essere sottoposte all'approvazione del C.d.A..

6. POTENZIALI AREE A RISCHIO E STRUTTURA DEL MODELLO EX D. LGS. 231/01

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D. Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D. Lgs. 231/01

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello, che è così composto, ad esclusione della presente parte:

- parte speciale A – Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione;
- parte speciale B – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati & Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- parte speciale C – Reati societari

- parte speciale D – Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime su commesse con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- parte speciale E – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- parte speciale F – Reati Ambientali;
- parte speciale G – Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- parte speciale H – Reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro e autoriciclaggio;
- parte speciale I – Delitti contro la personalità individuale;
- parte speciale L – Reati di Razzismo e Xenofobia;
- parte speciale M – Reati Tributari;
- parte speciale N – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- allegato 1 – Codice Etico;
- allegato 2 – Sistema Sanzionatorio;
- allegato 3 – Statuto Organismo di Vigilanza;
- allegato 4 – Disposizioni Normative;
- allegato 5 – Organigramma.

7. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio – reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale; le posizioni aziendali che potrebbero essere esposte a rischi di abuso di potere (quali responsabili degli acquisti, gestione delle risorse mane, gestione delle relazioni con enti pubblici) sono soggette a monitoraggio regolare e valutazione dei rischi. In queste posizioni sono applicate politiche di rotazione e di formazione specifica sulle normative anticorruzione.
- procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D. Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
  - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - chiara definizione della responsabilità delle attività;
  - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
  - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;

- segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

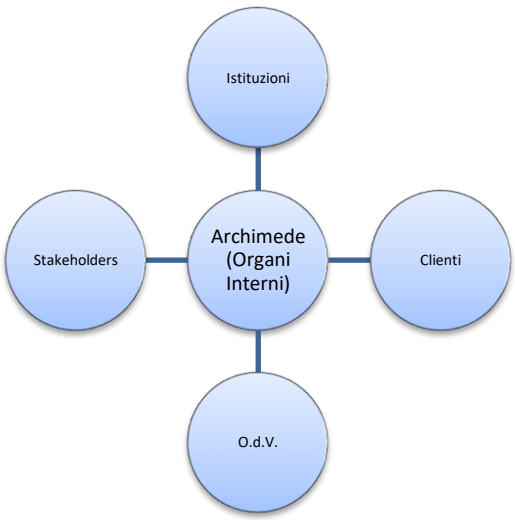
Con riferimento alle procedure di controllo e di autorizzazione , per quanto riguarda i comportamenti inerenti alla concussione, tutte le decisioni che implicano risorse aziendali significative (quali approvazioni di contratti, spese straordinarie, selezione del personale) devono essere sottoposte a un processo di approvazione che prevede almeno due livelli di controllo, con la separazione delle responsabilità. Ogni azione di questa natura deve essere documentata e tracciabile.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

8. DESTINATARIO DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'O.d.V., i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari



9. ORGANISMO DI VIGLIANZA

9.1. I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un organismo di vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D. Lgs. stesso.

I requisiti che l'O.d.V. deve soddisfare per un efficace svolgimento delle già menzionate funzioni sono:

- autonomia ed indipendenza: l'organismo di vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale e il C.d.A.;
- professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di proposizione di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

9.2. Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'O.d.V., nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- l'organismo di vigilanza può essere monocratico o collegiale (composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri);
- il C.d.A., al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'O.d.V. in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'O.d.V. è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al C.d.A.;
- il funzionamento dell'organismo di vigilanza è disciplinato da un apposito statuto (All. 3), predisposto dall'organismo medesimo ed approvato dal C.d.A.. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'organismo, nonché i flussi informativi verso la società e in particolare verso il C.d.A.. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'O.d.V. sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

9.3. Nomina, revoca, decadenza o rinuncia

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei componenti dell'O.d.V..

La durata in carica dei componenti dell'organismo di vigilanza è stabilita dal C.d.A. ma per dare una continuità di lavoro all'O.d.V. si stabilisce una durata non inferiore ai 3 anni.

L'O.d.V. definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

La revoca dei componenti dell'organismo O.d.V. viene fatta dal Consiglio di Amministrazione di una azienda e deve essere adeguatamente motivata.

La decadenza dell'organismo O.d.V. può avvenire per decorso del termine, per casi di morte, di malattia invalidante, di dimissioni volontarie o per il venir meno dei requisiti di onorabilità e indipendenza.

In caso di rinuncia all'incarico di un componente, questi deve comunicarla al Presidente dell'organismo di Vigilanza che provvede a sua volta a comunicare tale rinuncia al Consiglio di Amministrazione.

9.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D. Lgs.231/01, le funzioni svolte dall'organismo di vigilanza possono essere così riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di proporre costanti aggiornamenti dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame.

In particolare, i compiti dell'organismo di vigilanza sono così definiti:

- vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo il necessario aggiornamento
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'organismo di vigilanza ha la facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'O.d.V.;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'organismo di vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'organismo di vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

9.5. Flussi informativi

L'art.6 comma 2-d del D. Lgs 231 prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, per cui assume un ruolo centrale la cura e la gestione del sistema informativo quale presupposto per l'efficace funzionamento del modello organizzativo.

L'organo amministrativo dell'ente deve prevedere idonei strumenti, procedure e canali d'informazione che consentano all'O.d.V. di ricevere periodicamente report dalle aree sensibili ai "reati presupposto" al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficace adozione del Modello.

L'O.d.V. deve venire tempestivamente a conoscenza di quegli eventi dai quali dipendono, obblighi specifici di attivazione e la percezione circa l'inosservanza di controlli o anomalie o insufficienze del MOG.

Deve prevedere Report periodici da parte dell'organo dirigente e della direzione aziendale, inclusi i referenti delle diverse aree aziendali sensibili come individuate nel Modello), informative, (comunicazioni ed informazioni motivate verso l'O.d.V. da parte di chiunque vi abbia interesse) al verificarsi di particolari eventi.

I Flussi informativi periodici rappresentano strumenti attraverso i quali i referenti delle Aree Sensibili/Apicali riferiscono periodicamente all'O.d.V.. I report assumono quindi valenza di adeguato controllo da parte dell'O.d.V., non tanto sulla criticità del sistema ma sulla adeguatezza del Modello ed in particolare dei protocolli e delle procedure assunte per inibire la realizzazione dei reati.

Da attivare un processo di feed-back su report e richieste d'informative dell'O.d.V. verso gli stessi organi sociali ed i referenti delle diverse aree sensibili ai fini del Modello.

L'O.d.V., nel corso dello svolgimento delle proprie attività istituzionali comunicherà costantemente con le varie figure apicali richiedendo informazioni, notizie su fatti, eventi, adempimenti, ecc. nonché per ricevere la documentazione di supporto alle richieste di delucidazione formulate.

All'inizio di ogni esercizio fornirà il piano delle attività che si intendono svolgere nel corso dell'anno, con specificazione della cadenza temporale e dell'oggetto della verifica che si intende attuare.

Annualmente fornirà una relazione informativa circa lo stato dell'attuazione del modello da parte della società.

L'O.d.V. comunicherà tempestivamente al Consiglio di Amministrazione informazioni, fatti o eventi di notevole gravità emersi nel corso dell'attività svolta e riferita ad eventuali comportamenti od azioni non in linea con le procedure aziendali.

9.5.1. Sistema delle deleghe

All'O.d.V. devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

9.5.2. Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V. qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello.

L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività realizzate dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;
- l'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'O.d.V. agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'O.d.V. tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'O.d.V. dell'azienda;
- l'O.d.V., valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'O.d.V. il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

9.6. Budget

L'O.d.V. deve avere una adeguata dotazione di risorse finanziarie (budget), di cui disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, cancelleria, etc.).

Nell'esercizio dei propri compiti e nei limiti delle risorse finanziarie attribuite l'Organismo di Vigilanza può avvalersi dell'operato di consulenti esterni.

In casi eccezionali si possono superare i limiti di budget dopo discussione e approvazione in sede di riunione; il presidente O.d.V. renderà ciò noto al Consiglio di Amministrazione con formale comunicazione.

9.7. Gestione delle segnalazioni di condotte illecite e forme di tutela del segnalante (Whistleblower)

9.7.1. Presupposto normativo e generalità

L'art. 2 della Legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha novellato il D. Lgs. 231/01 inserendo all'art. 6 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

Al successivo art. 3 della predetta legge sono state inserite disposizioni in materia di segreto d'ufficio, segreto aziendale, professionale, scientifico e industriale.

Le norme introdotte si pongono l'obiettivo di fare emergere comportamenti irregolari, illeciti e delittuosi rilevanti ai fini della applicazione dei Modelli ex D. Lgs. 231/01.

Ciò richiede strumenti che incentivino la propensione alla segnalazione, tutelando da ritorsioni il soggetto che fa la segnalazione e indicando quali destinatari delle segnalazioni dei soggetti posti in posizione di terzietà.

Le precauzioni per tutelare il Segnalante ("Whistleblower") devono comprendere sia la garanzia di anonimato sia il divieto ed il contrasto di ogni forma di discriminazione.

Tali garanzie, tuttavia, non sussistono qualora la segnalazione sia fatta falsamente con dolo o colpa grave, nel qual caso il segnalante potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare, essere perseguito penalmente per calunnia e diffamazione, nonché essere chiamato a risarcire i danni ex art. 2043 c.c..

I soggetti preposti a ricevere le segnalazioni di illeciti sono, alternativamente:

- l'autorità giudiziaria;
- gli organi di polizia (P.S., C.C.);
- il proprio superiore gerarchico;
- l'Organismo di Vigilanza.

9.7.2. Reati presupposto e Violazioni del Modello Organizzativo

I comportamenti che formano oggetto delle segnalazioni sono tutti quelli che consistono in violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico, delle procedure interne, nonché tutti i reati presupposto contemplati dal D. Lgs. 231/01 ed elencati nel presente documento.

9.7.3. Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere circostanziata e deve contenere elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, dovrà contenere:

- generalità del segnalante, dati di contatto, profilo ed inquadramento;
- descrizione esaustiva, indicando i soggetti coinvolti;
- se noti, indicazione dei nomi di eventuali testimoni;
- luogo, data e ora dei fatti denunciati;
- ogni altra informazione che si ritenga necessaria

9.7.4. Modalità di inoltro/presentazione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Potranno essere utilizzate alternativamente o cumulativamente i seguenti canali di comunicazione:

- trasmissione attraverso posta elettronica all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza odv@archimedespa.it, nonché a quello del suo Presidente, stefano@studiostefanotrotta.it;
  È opportuno, al fine di mantenere un elevato livello di anonimato, di non utilizzare l'indirizzo di posta elettronica aziendale, quanto semmai un indirizzo di posta elettronica privato.
  L'utilizzo di tale canale di comunicazione fa sì che l'identità del segnalante sia nota solo ai membri dell'Organismo di Vigilanza.
- trasmissione di segnalazione cartacea o su supporto informatico attraverso la consegna a mani ad un componente dell'Organismo di Vigilanza, previo appuntamento.
- trasmissione di segnalazione cartacea o su supporto informatico attraverso il servizio postale all'indirizzo: ODV c/o Rag. Stefano Trotta, via San Donato n.197, 40127 Bologna BO.

9.7.5. Precauzioni per la tutela del segnalante

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto.

Coloro che ricevono o sono comunque coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza della informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve altre forme di responsabilità previste dalla legge.

La società ha attivato un sistema di segnalazione anonima per la comunicazione di qualsiasi comportamento illecito o sospetto, inclusi casi di concussione o abuso di potere. Le segnalazioni saranno trattate con la massima riservatezza e senza timore di ritorsioni.

9.7.6. Attività di accertamento

Ricevuta la segnalazione, questa deve essere gestita dall'Organismo di Vigilanza.

Tale Organo, nell'ambito dei propri rispettivi compiti, nel rispetto della massima riservatezza e del principio di imparzialità, potrà effettuare ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione orale del Segnalante e di altre persone (indicate dal Segnalante) in grado di riferire sugli episodi rappresentati. Tali audizioni potranno eventualmente avvenire in un luogo protetto, anche al di fuori dei locali dell'ente, al fine di garantire la massima riservatezza.

La segnalazione (che, allo scopo, subirà un processo di anonimizzazione e sarà oscurata in corrispondenza dei dati identificativi del Segnalante) potrà essere trasmessa, a cura dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ad altri soggetti interessati per consentire le valutazioni del caso e la formulazione di proposte in ordine alle iniziative da intraprendersi.

Qualora la segnalazione risulti priva di fondamento, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare, civile e/o penale nei confronti del Segnalante, salvo che questi non produca ulteriori elementi a supporto della denuncia.

Qualora, invece, all'esito delle opportune verifiche, la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- ad informare la Direzione dell'ente per le azioni che, nel caso concreto, si rendessero necessarie a tutela dell'ente medesimo;

- a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura organizzativa di afferenza dell'autore della violazione rilevata per l'adozione dei provvedimenti di propria competenza, incluso l'esercizio dell'azione disciplinare;
- il responsabile dell'Ufficio disciplinare, se del caso, potrà attivare d'ufficio il relativo procedimento disciplinare, previa comunicazione al Responsabile della struttura organizzativa di afferenza dell'autore della violazione;
- a presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente, nelle fattispecie più gravi, e se sussistono i presupposti di legge;
- ad adottare o a proporre di adottare, se la competenza è di altri soggetti o organi, tutti i necessari provvedimenti amministrativi per il pieno ripristino della legalità.

9.7.7. Divieto di discriminazione del segnalante

Nei confronti del Segnalante non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

9.7.8. Azione di sensibilizzazione e formazione

L'Ente promuove un'efficace azione di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla segnalazione di illecito.

9.7.9. Le segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione nel caso in cui da esse emergano fatti adeguatamente circostanziati che è possibile relazionare a situazioni e contesti determinati.

10. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello, nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento, è consegnata, oltre che ad ogni membro del C.d.A. e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti, (es. dipendenti, collaborati, etc.).

La Società predispone, ad esigenza valutata tra il C.d.A. e l'O.d.V., un piano di interventi formativi per tutte le figure apicali a cui è indirizzato il Modello.

Tutti i dipendenti, con particolare riferimento a quelli che ricoprono ruoli con responsabilità decisionale o accesso a risorse aziendali critiche, sono tenuti a seguire corsi di formazione annuali sulla prevenzione della corruzione, inclusi i rischi legati alla concussione.

Tutti i soggetti esterni alla Società (fornitori, consulenti, partner, ecc.) saranno opportunamente informati in merito all'adozione da parte di Archimede di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di un Codice Etico. A tal fine la società comunica a tutti i soggetti terzi, tramite opportuni modi di comunicazione, la possibilità di visionare un estratto del Modello ed il Codice Etico.

Verrà inoltre, chiesto loro il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

11. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

11.1. Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

Il C.d.A. provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente

11.2. Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il Consiglio di Amministrazione provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l'individuazione di tali azioni, il C.d.A. si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del modello deliberato dal C.d.A. è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.