

Accenture HR Services SpA

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.
231/2001**

Parte Generale

PREMESSA – AGGIORNAMENTI MODELLO

1) **Prima versione:** Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 Dicembre 2005

2) **Seconda versione:** Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 Novembre 2008

Aggiornamento della parte generale per quanto riguarda l'organizzazione interna ed allineamento del modello al Codice Disciplinare.

Aggiornamento del modello ed aggiunta della Parte Speciale 3 e 4, relativamente ai reati in materia di Salute e Sicurezza e Riciclaggio.

3) **Terza versione:** Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 4 Dicembre 2009

Aggiornamento del modello ed aggiunta della Parte Speciale 5, relativamente ai reati in materia di criminalità informatica e trattamento illecito di dati.

4) **Quarta versione:** Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24 Novembre 2010

Aggiornamento del modello ed aggiunta della Parte Speciale 6, relativamente ai reati in materia di violazione del diritto d'autore, ed integrazione della Parte Speciale 1, relativamente al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria

5) **Quinta versione:** Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 Novembre 2012.

Aggiornamento del modello ed aggiunta della Parte Speciale 7, relativamente ai reati ambientali.

6) **Sesta versione:** Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 Maggio 2014.

Aggiornamento del modello ed aggiunta della Sezione 8 della Parte Speciale, relativamente ai reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ed integrazione della Sezione 2 della Parte Speciale, relativamente al reato di corruzione tra privati.

7) **Settima Versione:** Approvato dal Consiglio di Amministrazione/dall'Amministratore Delegato il 17 Dicembre 2015

Aggiornamento e revisione della Parte Generale, con specifico riferimento, in particolare, ai Paragrafi 1 (Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante), 6 (L'Organismo di Vigilanza), 7 (La formazione delle risorse e la diffusione del Modello) e 9 (Verifiche sull'adeguatezza del Modello).

Aggiornamento della Parte Generale e della Parte Speciale, con specifico riferimento alla indicazione di nuovi reati-presupposto quali i delitti di **"Induzione indebita a dare o promettere utilità"** (art. 25 d. lgs. n. 231/2001 in relazione all'art. 319-*quater* c.p.), di **"Corruzione tra privati"** (art. 25-*ter* d. lgs. n. 231/2001 in relazione all'art. 2635 comma 3 c.c.), e di **"Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare"** (art. 25-*duodecies* d. lgs. n. 231/2001 in relazione all'art. 22 comma 12-*bis* d. lgs. n. 286/1998).

Si segnala che, nelle more delle attività di aggiornamento, sono intervenute ulteriori modifiche in relazione ai reati-presupposto, che hanno riguardato: l'introduzione del nuovo delitto di **"Autoriciclaggio"** (art. 25-*octies* d. lgs. n. 231/2001 in relazione all'art. 648-*ter.1* c.p.); l'introduzione di nuovi reati ambientali (c.d. **"Eco-reati"**) (art. 25-*undecies* d. lgs. n. 231/2001, in relazione agli artt. 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinquies*, 452-*sexies* e 452-*octies* c.p.); talune specifiche modifiche in materia di **Delitti contro la pubblica amministrazione** e di **Reati societari** (l. 27 maggio 2015, n. 69, recante "Disposizioni

in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”, entrata in vigore il 14 giugno 2015).

Revisione della Parte Speciale, con riguardo a tutte le Sezioni ivi previste (Sez. 1- Sez. 8), in relazione alla descrizione delle singole fattispecie di reato-presupposto.

8) **Ottava Versione:** Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14 Novembre 2017

Aggiornamento e revisione del modello (in particolare: Parte Generale, Parte Speciale 1, Parte Speciale 2, Parte Speciale 4 e Parte Speciale 5) in seguito al Risk Assessment sui reati di autoriciclaggio e sulla nuova disciplina del falso in bilancio, all'introduzione dei nuovi reati-presupposto di "Istigazione alla corruzione tra privati" (art. 25-ter d. lgs. n. 231/2001 in relazione all'art. 2635 -bis c.c.), e di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (art. 25-quinquies d. lgs. n. 231/2001 in relazione all'art. 603 bis c.p.) e alla modifica del delitto di "Corruzione tra privati" (art. 25-ter d. lgs. n. 231/2001 in relazione all'art. 2635 c.c.)

9) **Nona Versione:** Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 Maggio 2018

Aggiornamento e revisione della Parte Generale del modello in seguito all'introduzione della disciplina in materia di **Whistleblowing** (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati e irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, introdotti dalla L.179/2017 che ha modificato l'art. 6 commi 2bis 2ter e 2quater del d.lgs. 231/01), all'introduzione dei nuovi reati-presupposto di "**Delitti di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina**" (L. 161/2017 che ha modificato il d.lgs 159/2011 "codice delle leggi antimafia e misure di prevenzione"), e di **Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa** (D. Lgs. 21/2018 che ha introdotto l'art.604-bis c.p.) che ha sostituito il reato di "Razzismo e xenofobia" (Legge europea 2017) richiamato nell'art. 25-terdecies d.lgs. n. 231/2001.

Il medesimo D. Lgs. 21/2018 ha introdotto l'art. 452 quaterdecies "Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti", che ha sostituito l'art. 260 D.lgs. 152/2006 richiamato nell'art. 25-undecies.

10) **Decima Versione:** Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 Maggio 2019

Aggiornamento della Parte Generale e della Parte Speciale, Sezione 1 e Sezione 2, a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge n. 3/2019 "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*" che - inter alia - ha previsto l'introduzione nel catalogo del reato di "**Traffico di influenze illecite**" (art. 25-1 d.lgs. n. 231/2001 in relazione all'art. 346 bis c.p.), ha modificato il regime di procedibilità dei reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati e introdotto varie modifiche al d.lgs. n. 231/2001 e alle fattispecie di reato dallo stesso richiamate.

11) **Undicesima versione:** Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 Novembre 2020.

Aggiornamento del modello ed aggiunta della Sezione 9 della Parte Speciale, relativa ai **Reati Tributari**, introdotti all'art. 25-quinquiesdecies del DLgs 231/01 dalla L 157/19.

Aggiornamento della Parte Generale e della Parte Speciale, Sezione 1, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 75/2020, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*" (c.d. "*Direttiva PIF*"), che ha previsto l'introduzione di nuovi reati nel catalogo 231, tra cui all'art 25, **i delitti di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui** (artt. 314 e 316 c.p.) e **abuso d'ufficio** (art. 323 c.p), **i reati di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione** (artt. 4, 5 e 10-quater D.Lgs. 74/2000), ed ha introdotto l'art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001 avente ad oggetto **i delitti di contrabbando** (DPR 43/1973)

INDICE

Definizioni.....	5
1. Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante	7
2. Approccio metodologico	14
3. Modello e Codice Etico	16
4. Sistema di whistleblowing	16
5. Il Modello Accenture HR Services.....	17
5.1 La costruzione del Modello AHRS	17
5.2 La funzione del Modello	18
5.3 L'adozione del Modello AHRS e sue successive modifiche	19
6. I Processi Sensibili di AHRS.....	19
a) nei rapporti con la P.A.	20
b) reati societari, tra cui i reati di corruzione fra privati	20
c) reati in materia di Salute e Sicurezza.....	21
d) reati in materia di Riciclaggio e di Autoriciclaggio.....	21
e) reati di Criminalità informatica e trattamento illecito dei dati	21
f) reati in violazione del diritto d'autore.....	21
g) reati ambientali.....	21
h) reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....	22
7. L'Organismo di Vigilanza (OdV).....	22
7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca	22
7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza.....	23
7.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale.....	25
7.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	26
7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	27
8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	27
8.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	27
8.2 Informazione ai Consulenti e ai Business Partner	28
9. Sistema disciplinare	28
9.1 Funzione del sistema disciplinare	28
9.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai	28
9.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	30
9.4 Misure nei confronti degli Amministratori e degli altri soggetti apicali	30
9.5 Misure nei confronti dei Sindaci	30
9.6 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Business Partner	31
10. Verifiche sull'adeguatezza del Modello	31

Definizioni

- “AHRS”: Accenture HR Services S.p.A., società di diritto italiano con sede Milano
- “Affiliata” o “Affiliate”: qualsiasi entità, costituita o meno, controllata da (o sotto il comune controllo di) Accenture Ltd.. Per “controllo” (o sue varianti) si intende la capacità diretta o indiretta di gestire gli affari di altra entità sulla base di un diritto di proprietà, di un rapporto contrattuale o altro.
- “Aree Sensibili”: le aree di attività aziendale ove è maggiormente presente il rischio di commissione di uno dei reati previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- “Capogruppo”: ACCENTURE Plc., società di diritto della Repubblica di Irlanda con sede in Grand Canal Square, 1, Grand Canal Harbour, Dublin 2, IRELAND;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da AHRS;
- “Codice Etico”: codice di etica aziendale adottato da AHRS;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di AHRS sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di AHRS;
- “D.Lgs. 231/2001” o, semplicemente, il “Decreto”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Gruppo Italiano”: Accenture SpA e le società da essa controllate ai sensi dell’art. 2359, primo e secondo comma del Codice Civile e le società del Gruppo Accenture presenti in Italia;
- “Gruppo Accenture”: per “Gruppo Accenture” si intende la Accenture Plc., società capogruppo registrata nella Repubblica di Irlanda, e le Affiliate Accenture; per “Affiliata Accenture” si intende qualunque società, dotata di personalità giuridica o meno, che sia controllata esclusivamente o congiuntamente dalla Accenture Ltd; ed infine per “controllo” (o sue variazioni) si intende la capacità di dirigere direttamente o indirettamente le attività di un’ impresa in virtù di diritti di proprietà, contratti od a qualunque altro titolo;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni e/o modificazioni (ultimo Aggiornamento nel mese di Marzo 2014, approvato dal Ministero della Giustizia in data 21 Luglio 2014) nonché le linee guida approvate da Assonime in data 19 novembre 2002;
- “Modelli” o “Modello”: i modelli o il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria (quanto a quest’ultima categoria esempi ne sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, conferimenti, restituzioni ai soci ecc.);
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di AHRS;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;

- "Business Partner": controparti contrattuali di AHRS, quali ad es. fornitori, clienti, co-venturer sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito dei Processi Sensibili;
- "Processi Sensibili": attività di AHRS nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- "Reati": i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 (così come è stato integrato finora e come sarà eventualmente integrato in futuro);
- "Società": AHRS.

1. Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Il Decreto prevede che la normativa si applichi ad una amplissima gamma di destinatari: enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Si deve evidenziare che la natura del nuovo tipo di responsabilità dell'ente, pur definita come "amministrativa", ha forti analogie con la responsabilità penale sia per la circostanza che il suo accertamento avviene nell'ambito del processo penale, sia in quanto essa è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato e si aggiunge a quest'ultima; infatti l'ente potrà essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata. Le sanzioni amministrative applicabili all'ente consistono in sanzioni di natura pecuniaria, interdittiva, nella confisca ovvero nella pubblicazione della sentenza.

Elenco dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 aggiornato alla data del 30 luglio 2020 (ultimo provvedimento inserito: Decreto legislativo 14 luglio 2020. N.75):

- i. 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]:
 - malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.) [modificato dalla L.n.3/2019];
 - truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
 - frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n.75/2020];
 - frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].

ii. 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]:

- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies comma 3 c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art.1, comma 11, D.L.21 settembre 2019, n. 105).

iii. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto) [articolo aggiunto dalla L.n. 94/2009 e modificato dalla L.n. 69/2015]:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L.n.69/2015];
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014];
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016];
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (delitti richiamati dall'art. 407 comma 2 lett. a) n. 5 c.p.p.).

iv. 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]:

- concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015];
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019];
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015];
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015];
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015];
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019];

- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019];
- peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].
-
- v. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)** [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]:
- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione (art. 464 comma 1 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 comma 2 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi, ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- vi. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. del Decreto)** [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]:
- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- vii. Reati societari (art. 25-ter del Decreto)** [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]:
- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n.69/2015];
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.p.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n.69/2015];
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L.n.262/2005];
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019];
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019];
- illecita influenza sull'assemblea (art.2636 c.c.);
- agiotaggio (art. 2637 c.c.);

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

viii. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (**art. 25-quater del Decreto**), [articolo aggiunto dalla L.7/2003]:

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018];
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015];
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018];
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

ix. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

x. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art.10, L. 6 febbraio 2006 n.38]
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs.21/2018];
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

xi. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L.n.

62/2005]:¹

- manipolazione di mercato (art. 185 del d. lgs. n. 58/1998) [modificato dal D.Lgs. 107/2018];
- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del d. lgs. n. 58/1998).

xii. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]:

- divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014);
- divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).

xiii. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

xiv. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014]:

- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- ricettazione (art. 648 c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

xv. Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25-novies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]:

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica,

¹ L'abuso di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato, se posti in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente, possono rilevare anche quali illeciti amministrativi. E' infatti previsto che la Consob possa applicare sanzioni amministrative pecuniarie da 100 mila a 15 milioni di euro ovvero da 100 mila a 25 milioni di euro, rispettivamente per gli illeciti di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 187-quinquies TUF). Pertanto, se la fattispecie di illecito presupposto assume rilevanza penale, l'eventuale responsabilità dell'ente sarà accertata in sede giudiziaria; se invece si tratta di illecito amministrativo – comunque posto in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente – l'accertamento e l'applicazione delle sanzioni spetta alla Consob.

utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

xvi. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]:

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

xvii. Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto), [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257);
- traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018];
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis);
- sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8);
- inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).

xviii. Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]:

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998).

xix. Razzismo e xenofobia (art. 25- terdecies del Decreto) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]:

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018].

xx. 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]:

- frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

xxi. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].

xxii. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]:

- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
- contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

xxiii. 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]:

- adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

xxiv. Reati transnazionali L. n. 146/2006, [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]:

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);

- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

Il catalogo dei reati-presupposto è suscettivo di implementazione, da parte del legislatore, sia attraverso modifiche dirette nel testo del Decreto sia mediante l'approvazione di testi normativi che dispongano l'applicabilità – integrale o meno – del Decreto a fattispecie di reato ulteriori a quelle attualmente previste. L'Organismo di Vigilanza effettuerà un periodico e attento monitoraggio di possibili evoluzioni normative, al fine di promuovere i necessari aggiornamenti del Modello e dei presidi di controllo in relazione ai nuovi "rischi-reato" ovvero l'adozione di nuovi Protocolli specifici per le nuove aree di rischio-reato.

Sul piano soggettivo, l'Ente risponde se non ha adottato le misure necessarie per impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

Nello specifico, gli artt. 6 e 7 del Decreto, anche al fine di valorizzare la funzione "preventiva" del sistema introdotto, prevedono che l'Ente non risponda dell'illecito se dimostra di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Più in particolare, in ipotesi di reato commesso da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che (art. 6 comma 1 del Decreto):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, 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, secondo una valutazione che deve necessariamente essere svolta a priori (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto).

Merita osservare come la mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non costituisca tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

La caratteristica dell'effettività del Modello è legata alla sua efficace attuazione, che richiede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. Approccio metodologico

Nella predisposizione del presente Modello ci si è ispirati sia alle Linee Guida di Confindustria (nella loro ultima versione risultante dall'Aggiornamento nel mese di Marzo 2014, approvato dal Ministero della Giustizia in data 21 Luglio 2014) sia a quelle circolarizzate da Assonime in data 19 novembre 2002.

La metodologia adottata da AHRS prevede la definizione ex-ante del Modello, finalizzato in generale alla promozione di una cultura di organizzazione aziendale volta ad incoraggiare una condotta etica e di un impegno di osservanza della legge e alla prevenzione dei comportamenti illeciti, anche attraverso una preliminare sommaria analisi delle attività aziendali per individuare le macro-aree di rischio. Successivamente, vengono studiate le attività maggiormente a rischio sulle quali focalizzare in via prioritaria le azioni di controllo e tale processo sarà oggetto di costante aggiornamento in modo da consentire un maggior affinamento dei suoi risultati.

Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse

quelle relative alle Aree Sensibili. In definitiva il Modello di AHRS è composto da:

- a) la presente Parte Generale;
- b) i codici di comportamento e le procedure organizzative già in vigore all'interno di AHRS e che siano attinenti ai fini del controllo di comportamenti, fatti o atti rilevanti ex D. Lgs. 231/2001 - tutti disponibili sulla Intranet Aziendale ovvero su supporto cartaceo - tra i quali:
 - Statuto sociale;
 - Sistema di deleghe interne (poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione e poteri delegati in materia di uso della firma);
 - Codice Etico;
 - Le procedure aziendali e del Gruppo Accenture, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa del Gruppo Accenture, ed il sistema di controllo della gestione;
 - Le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting della Società e del Gruppo;
 - Le regole di comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
 - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di Telecomunicazione applicato in AHRS e relativo sistema disciplinare;
 - Circolari interne volte a dettare norme comportamentali per i casi di emergenza in tema di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008), attività di valutazione dei rischi e discipline attuative con riferimento a tale normativa.

I codici di comportamento e le procedure sopraelencati, pur non essendo stati emanati esplicitamente ai sensi del D. Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precipi fini il controllo della regolarità, diligenza e legalità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

- c) la Parte Speciale, concernente le specifiche categorie di reato rilevanti per AHRS e le relative discipline applicabili. Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le linee guida di Confindustria (associazione alla quale, peraltro, AHRS è iscritta) e le linee guida Assonime, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili di AHRS;
- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) interno di AHRS del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'OdV di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;
- infine, nella attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una significativa probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore / rilevanza delle Operazioni Sensibili.

3. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.Lgs. 231/01.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle società del Gruppo Accenture allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che il Gruppo Accenture riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Business Partner, Consulenti e Organi Sociali;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, se commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per la Società ai fini della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001.

4. Sistema di whistleblowing

Accenture, prevede all'interno del proprio programma di Etica aziendale, un sistema di segnalazione e relativa gestione delle questioni di natura etica. Detto sistema è stato oggi adeguato alle previsioni della Legge 30 novembre 2017 n. 179 , recante "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", che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs 231/01 inquadrando di fatto nel MOG 231 i) la definizione e le caratteristiche di riservatezza dei canali attraverso i quali vengono presentate - da parte dei dipendenti dell'Ente - segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi D.Lgs 231 o di violazioni del MOG, ii) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

Pertanto, in linea con la Legge 179, il Programma di Etica Aziendale di Accenture, in particolare attraverso la "policy 1000 - Raising Legal and Ethical Concerns and Prohibiting Retaliation", prevede:

- a) Un canale di segnalazione dedicato che consenta ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: tale canale prevede la possibilità di effettuare segnalazioni attraverso il proprio superiore diretto, il referente dell'ufficio del personale (people advisor) o eventualmente attraverso la Direzione del Personale o la Direzione Legale.
- b) un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche via web: la cosiddetta "Accenture Business Ethics Helpline" raggiungibile attraverso il sito web: <https://businessethicsline.com/accenture>. All'interno di questo sito è possibile effettuare una segnalazione, eventualmente anche anonima, indicando anche la tematica relativa alla questione (incluse le aree sensibili per i reati 231), oppure ottenere un numero telefonico locale (collegato ad un'agenzia esterna) da poter utilizzare per effettuare la segnalazione in forma verbale (7 giorni su 7 e 24 ore su 24);
- c) La riservatezza dell'identità del segnalante, garantita dal fatto che il limitato numero di persone che gestiscono la segnalazione e – se del caso - l'identità del segnalante, sono tenute in base alla suddetta policy a mantenere il più alto grado di confidenzialità;
- d) il divieto di ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La tutela del segnalato è garantita attraverso il codice disciplinare di Accenture recante azioni disciplinari per gli atti discriminatori o di ritorsione fino al termine del rapporto di lavoro. Lo stesso codice disciplinare prevede sanzioni anche per chi effettua segnalazioni diffamatorie o non in buona fede.

Il sistema di segnalazione sopra descritto è gestito dalla Corporate Investigation di Accenture (funzione indipendente rispetto al management delle entità legali locali del gruppo) che, in base ad un protocollo di gestione delle segnalazioni, inizia l'eventuale attività investigativa del caso e lo comunica ai soggetti competenti per materia e all'Organismo di Vigilanza 231 dell'Entità Legale coinvolta.

Come ulteriore canale alternativo di segnalazione, è possibile per tutti i dipendenti o individui esterni alla società contattare direttamente l'Organismo di Vigilanza di Accenture scrivendo a odv.ahrs@accenture.com.

5. Il Modello Accenture HR Services

5.1 La costruzione del Modello AHRS

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate oltre che alle norme in esso contenute anche alle Linee Guida e alle politiche di Gruppo (ad es. Programma di Etica Aziendale e Compliance).²

Alla base del Programma di Etica Aziendale e Compliance vi sono tre obiettivi principali:

1. promuovere una cultura aziendale che incoraggi una condotta etica e il rispetto della legge;
2. prevenire, individuare, riferire e indirizzare le comunicazioni di cattive condotte e violazioni di legge; e
3. rispettare gli standard governativi.

² Si ritiene opportuno segnalare che il Gruppo Accenture aderisce ad un programma americano – Accenture Ethics and Compliance Program – che, pur trattandosi di programma estraneo al D. Lgs. 231, a quest'ultimo si avvicina per alcuni aspetti di carattere generale e di indirizzo

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, AHRS ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per rafforzare la sua *Corporate Governance*, cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventario dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui Processi Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) **Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis")**, attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, verbali consigli di amministrazione, procure, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Amministratore Delegato, Responsabile Amministrazione Controllo e Acquisti, Legale interno, Presidente del Collegio Sindacale, Responsabile Risorse Umane, Direttore Generale Produzione, ecc.) mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.).

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i Reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare "focus" agli elementi di "compliance" e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di AHRS sono quelli descritti al successivo cap. 5.

La "as is analysis" è un processo in divenire che non si esaurisce con l'adozione del Modello, ma ne accompagna anche successivamente l'attuazione in modo da renderlo rispondente alla complessa realtà aziendale.

2) **Predisposizione del Modello**. Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte speciale" predisposta per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001.

5.2 La funzione del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a AHRS di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

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

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di AHRS anche quando apparentemente essa potrebbe trarre un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a AHRS di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

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

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

5.3 L'adozione del Modello AHRS e sue successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, AHRS, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere all'adozione del presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2005 e con la medesima delibera ha istituito il proprio Organismo di Vigilanza.

Nella predetta delibera, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Analogamente il Collegio Sindacale di AHRS, presa visione del presente Modello, con atto di dichiarazione di cui al verbale della seduta del Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2005 si è espressamente impegnato al rispetto del Modello medesimo.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma I, lettera a del

D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale (intendendosi per tali quelle dovute a modifiche della relativa normativa) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di AHRS. Per le altre modifiche diverse da quelle sostanziali (quali adeguamenti alla normativa o allo Statuto o alle mutate caratteristiche organizzative della Società), il Consiglio di Amministrazione ha delegato l'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione ratifica annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dall'Amministratore Delegato.

6. I Processi Sensibili di AHRS

Accenture HR Services ha per oggetto:

- la gestione informatica dei dati contabili, retributivi, previdenziali e fiscali del personale;
- elaborazione delle retribuzioni; analisi, progettazione e fornitura di servizi, sistemi hardware e software, soluzioni integrate per la gestione e amministrazione del personale, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale.

AHRS dal 2003 è entrata a far parte del Gruppo Accenture.

Il Gruppo Accenture è uno dei maggiori al mondo nel settore del management consulting, dei servizi tecnologici e dell'organizzazione aziendale in outsourcing.

Il Gruppo Accenture opera in tutto il mondo con un unico brand e un unico modello di business studiato per permettere di fornire servizi ai clienti nel modo più opportuno su scala mondiale. L'attività del Gruppo Accenture consiste nell'utilizzo delle proprie conoscenze relative al settore delle attività produttive e a quello del business-process, nell'utilizzo della propria expertise nel fornire servizi e nel proprio discernimento e comprensione delle tecnologie esistenti ed emergenti al fine di identificare nuovi business e trend tecnologici e formulare ed implementare soluzioni per i clienti, tutto questo con stringenti vincoli temporali. Il Gruppo Accenture aiuta i propri clienti ad identificare e ad entrare in nuovi mercati, ad aumentare i profitti nei mercati in cui già operano, a migliorare le performance operative e a fornire i loro prodotti e i loro servizi nel modo più efficace e più efficiente.

L'organigramma di AHRS presenta al suo vertice il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato. Lo svolgimento delle attività dei diversi settori aziendali, al fine di assicurare un maggior presidio sul business e per garantire la fluidità dei processi aziendali, è ripartito tra due gruppi a riporto dell'Amministratore Delegato. Uno suddiviso in Outsourcing Delivery Account Management e P.M. (Rilancio sul mercato dei servizi di Amministrazione e Gestione del Personale) e l'altro suddiviso in: Service Delivery e Quality. Inoltre, le attività relative alla corretta tenuta della contabilità aziendale, alla pianificazione economica - finanziaria ed ai Servizi Generali sono svolte dalla funzione Finance Procurement and

WorkplaceSolutions. Alla struttura Human Resources & Privacy è invece affidata la responsabilità della gestione, sviluppo e formazione del personale di AHRS, delle attività di privacy, relazioni industriali e gestione del contenzioso. Ulteriori attività amministrative sono state centralizzate e vengono svolte da Accenture S.p.A, quali ad esempio Controllership (Contabilità) e funzione Legale. Dall'analisi dei rischi condotta da AHRS ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che i Processi Sensibili allo stato riguardano principalmente:

- a) le relazioni con la P.A.;
- b) i reati societari, tra cui i reati di corruzione tra privati;
- c) i reati in materia di Salute e Sicurezza;
- d) i reati in materia di Riciclaggio e di Autoriciclaggio;
- e) i reati in materia di Criminalità informatica e trattamento illecito dei dati;
- f) i reati in violazione del diritto d'autore;
- g) i reati ambientali;
- h) i reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- i) i reati tributari

Il rischio relativo alle altre tipologie di reato appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, nella realtà aziendale di AHRS i Processi Sensibili – anche strumentali – risultano principalmente i seguenti:

a) nei rapporti con la P.A.

- rapporti con le pubbliche autorità locali, da parte di AHRS, per conto delle società clienti per l'esecuzione dei contratti di servizio;
- assegnazione e gestione anche indiretta di incarichi di consulenze esterne;
- rapporti con le pubbliche autorità locali, per conto proprio;
- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.);
- acquisizione e gestione gare pubbliche o a trattativa privata con P.A. e incaricati di pubblico servizio;
- gestione dei flussi monetari e finanziari
- gestione acquisti di beni e/o servizi, tra cui a titolo esemplificativo, contratti con fornitori (per servizi o prodotti utilizzati nei contratti sui clienti), con consulenti e collaboratori, anche in qualità di business development;
- gestione contenziosi giudiziari e stragiudiziali (civili, penali, amministrativi), nomina dei legali e coordinamento della loro attività;
- gestione del contenzioso tributario;
- attività relative alla selezione, assunzione e gestione del personale, anche con riferimento alla mobilità del personale straniero (extra-UE) nella Società;
- gestione rapporti con enti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro e il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni;
- gestione adempimenti in materia di tutela della privacy.

b) reati societari, tra cui i reati di corruzione fra privati

- predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio d'esercizio e bilancio consolidato corredati dalla relativa relazione sulla gestione, relazioni trimestrali e semestrale, ecc...);
- gestione dei rapporti con la società di revisione contabile in ordine all'attività di comunicazione da parte di quest'ultima a terzi relativa alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria di AHRS;
- gestione e comunicazione di notizie/dati verso l'esterno relativi alla Società (rapporti con investitori istituzionali, comunicati *price sensitive*);
- operazioni relative al capitale sociale.

In particolare, i principali processi sensibili – anche strumentali – per il reato Corruzione fra privati (art. 2635 c. 3 c.c.), sono i seguenti:

- acquisizione nuovi contratti con clienti terzi;
- gestione dei rapporti e adempimenti con clienti in fase di esecuzione del contratto;
- gestione dei flussi monetari e finanziari
- operazioni straordinarie (acquisizioni di azienda o rami d'azienda, o di partecipazioni);
- gestione acquisti di beni e/o servizi, tra cui a titolo esemplificativo, contratti con fornitori (per servizi o prodotti utilizzati nei contratti sui clienti), con consulenti e collaboratori, anche in qualità di business development;
- attività relative alla selezione, assunzione e gestione del personale.

c) reati in materia di Salute e Sicurezza

Tutte le attività dei dipendenti di AHRs SpA che possono essere svolte presso i locali della società o presso i locali dei clienti presso i quali i dipendenti di AHRs SpA operano.

In particolare, nell'ambito del processo di Gestione della politica aziendale in materia di salute e sicurezza, processo che può risultare strumentale per la commissione del reato, sono state individuate le seguenti attività quali potenziali fonti di criticità:

- attribuzione di nomine e deleghe formali in materia di salute e sicurezza
- valutazione dei rischi, predisposizione e aggiornamento del DVR
- valutazione dei rischi presso i siti dei clienti
- valutazione dello stress da lavoro correlato
- formazione e informazione del personale

d) reati in materia di Riciclaggio e di Autoriciclaggio

- * I rapporti con fornitori e Business Partner a livello nazionale e transnazionale;
- * I rapporti con clienti;
- * I flussi finanziari in entrata;
- * I rapporti infragruppo.
- * Attività area Tax & Finance: presidi di tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria; presidi di controllo contabile; gestione delle operazioni di natura non ordinaria (operazioni sul capitale sociale, acquisizioni, fusioni, scissioni, conferimenti, joint ventures, etc.); rapporti con la Società di Revisione; rapporti economici e fatturazioni intercompany, con focus sulla definizione dei prezzi di trasferimento di beni e/o servizi; presidi a tutela di regolarità e veridicità delle dichiarazioni fiscali;
- * Attività Gare e Appalti;
- * Gestione Data Protection.

e) reati di Criminalità informatica e trattamento illecito dei dati

- Tutte le attività del personale di AHRs SpA che riguardano il trattamento di dati informatici dei clienti.
- Tutte le attività del personale di AHRs SpA che riguardano il trattamento di dati informatici dei dipendenti.

f) reati in violazione del diritto d'autore

- Tutte le attività del personale di AHRs SpA che riguardano l'utilizzo di software e/o banche dati di proprietà altrui, coperte da Licenze d'uso o diritti d'autore.

g) reati ambientali

- Tutte le attività del personale di AHRS SpA che riguardano la raccolta, gestione e smaltimento dei rifiuti.

h) **reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

- La gestione dell'ingresso relativo al personale Accenture proveniente da paesi al di fuori dell'Unione Europea per lo svolgimento di servizi per AHRS sul territorio italiano
- Assunzioni o ingaggio da parte di AHRS di cittadini provenienti da paesi al di fuori dell'Unione Europea per lo svolgimento di servizi sul territorio italiano.

i) **reati tributari**

- Attività dichiarative/Tax Compliance – Attività inerenti la predisposizione e presentazione delle dichiarazioni dei redditi, sul valore aggiunto o relativi ad altri adempimenti tributari
- Relazioni Intercompany - Attività inerenti la gestione di contratti, incassi, pagamenti e dichiarazioni relative ai rapporti commerciali tra le società appartenenti al Gruppo Accenture
- Ciclo attivo – Attività inerenti la vendita di beni o servizi forniti dalla Società
- Ciclo passivo – Attività inerenti l'acquisto da parte della Società di beni o servizi
- Contabilità generale – Attività inerenti la contabilità degli eventi aziendali
- Payroll – Attività inerenti la gestione delle paghe e dei contributi dei dipendenti della Società

7. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno alla società (art. 6. 1, b) del D.Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Tale autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione ed anche Collegio Sindacale).

Applicando tali principi alla realtà aziendale di AHRS e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato, con la medesima delibera sopra indicata, ad un organo monocratico.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che la suddetta struttura è stata riconosciuta come la più adeguata ad assumere il ruolo di OdV, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si richiedono per tale funzione.

È pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere – in qualità di OdV – le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

I componenti dell'OdV restano in carica per un periodo pari a 3 (tre) esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. I componenti dell'OdV sono rieleggibili. La durata della carica è stata scelta per finalità di tipo organizzativo ed il periodo di attività di tale organo è stato omologato con quello del Consiglio di Amministrazione della Società.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV di AHRS è supportato, di norma, dalla funzione legale di Accenture e si può avvalere del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendono a tal fine necessarie. In particolare, l'OdV di AHRS è supportato a livello locale dalla funzione Internal Control (di seguito IC) costituito appositamente da Accenture S.p.A. per rafforzare il

sistema di controllo interno, nonché a livello globale dal Team di Corporate Investigation. Nello svolgimento delle proprie funzioni l'IC si confronterà con le funzioni che, di volta in volta, risulteranno coinvolte (per. es. Legal, Finance, HR e Procurement), riporta all'Amministratore Delegato e svolge per conto dell'OdV specifiche verifiche in base al piano di attività periodicamente concordato.

In conformità ai principi di cui al D.Lgs. 231/2001, non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione di OdV. E' possibile solo affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'OdV.

Qualora l'Organismo di Vigilanza sia costituito da più soggetti, i medesimi esercitano i propri poteri decisionali in modo collegiale, prevedendo essi stessi un meccanismo diretto a regolare l'adozione delle decisioni.

La nomina dell'OdV e la revoca dal suo incarico (ad es. in caso violazione dei suoi doveri derivanti dal presente Modello) sono atti di competenza del Consiglio di Amministrazione.

7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Business Partner nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

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

- * rivedere e dare indicazioni sulle procedure di controllo previste dal Modello al fine di migliorare l'efficienza delle stesse;
- * condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- * predisporre un Piano delle attività e verifiche (nel seguito, il "Piano"), nel quale l'OdV indica: a) tutte le attività di controllo sui processi aziendali che lo stesso Organismo svolgerà nell'anno successivo, anche con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte; b) tempistiche e modalità di esecuzione dei controlli. Il Piano può essere eventualmente incluso in una delle Relazioni semestrali al Consiglio di Amministrazione (v. *infra*, par. 6.3.) ovvero essere contenuto in un documento separato. In ogni caso, in ciascuna Relazione semestrale l'OdV deve dare atto dei controlli effettuati, delle modalità di esecuzione e dei relativi esiti. In ipotesi di esiti negativi, l'OdV indica nel Piano delle attività e delle verifiche i miglioramenti da attuare;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da AHRS, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati. In tale contesto, è attribuito all'OdV il potere di commissionare audit esterni, finalizzati all'accertamento della compliance aziendale rispetto alle procedure stabilite nel Modello. Sempre a tale fine, l'OdV può richiedere in piena autonomia – e senza la preventiva deliberazione del Consiglio di Amministrazione – l'intervento e il supporto del Team di Corporate Investigation in funzione di ausilio nelle attività di controllo. In ogni caso, l'eventuale richiesta di audit esterni o di intervento e supporto al Team di Corporate Investigation, formulata dall'OdV, è oggetto di informativa al Consiglio di Amministrazione, in occasione della trasmissione della Relazione semestrale dell'OdV al Consiglio di Amministrazione (v. *infra*, par. 6.3);
- * predisporre il Report Flussi Informativi (nel seguito, il "Report"), con cadenza almeno annuale, in cui identificare, in modo organico e sistematico: a) tutti i flussi informativi "attivi", sia in uscita dall'OdV (v. *infra*, par. 6.3) che in entrata verso l'OdV (v. *infra*, par. 6.4), con indicazione della valutazione in merito alla quantità e qualità delle informazioni ricevute; b) eventuali flussi informativi "secchi", indicando le iniziative necessarie ad attivarli. Il Report può essere eventualmente incluso in apposita sezione di una delle Relazioni semestrali al Consiglio di Amministrazione (v. *infra*, par. 6.3) e, in tale caso, deve risultare chiaramente individuato all'interno del documento;
- * coordinarsi con il vertice aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 8);

- * coordinarsi con l'IC e con il responsabile Human Resources & Privacy per la definizione dei programmi di formazione per il personale affinché siano pertinenti ai ruoli ed alle responsabilità del personale da formare e per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- * dare indicazione, in collaborazione con l'IC e con la funzione Human Resources & Privacy, che lo spazio nell'Intranet di AHRS contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello, sia aggiornato con continuità;
- * monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e dare indicazioni per la predisposizione della documentazione necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- * raccogliere, ordinare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, (si rinvia al successivo cap. 6.5);
- * coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre AHRS al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Business Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili; c) sulle operazioni straordinarie della Società;
- * interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con la funzione Legale) e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- * coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- * attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. con la funzione Legale per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire AHRS dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati; con la funzione Human Resources & Privacy per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);
- * indicare al vertice aziendale le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti nella Società, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- * predisporre la Relazione semestrale sull'attività svolta (v. *infra*, par. 6.3.).

Nello svolgimento dei propri compiti, l'OdV svolgerà riunioni periodiche, con un numero minimo di incontri pari ad almeno quattro riunioni annuali.

I requisiti di autonomia e indipendenza si sostanziano nella posizione che l'OdV deve avere nell'ambito della Società: deve essere garantita, infatti, l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque organo societario o componente della Società (e, in particolare, da parte degli Organi Sociali). Tali requisiti risulteranno rispettati inserendo l'OdV in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il riporto al massimo vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario, inoltre, introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il Reato o il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello): i/il componenti/e dell'OdV potranno/à, pertanto, essere revocati/o solo per giusta causa. Ai/I membri/o dell'Organismo di Vigilanza sarà applicata *de relato* la disciplina civilistica prevista per i componenti del Collegio Sindacale in materia di nomina, di revoca e di garanzie (a tal proposito si richiama altresì quanto specificato al capitolo 8.5 "Misure nei confronti dei Sindaci" del presente Modello).

Per garantire la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza è indispensabile che all'OdV non vengano attribuiti compiti di natura operativa che, rendendo tale organismo partecipe di decisioni e di attività operative, farebbero venir meno la necessaria obiettività di giudizio in occasione delle verifiche di rispetto del Modello.

L'OdV dovrà essere dotato del requisito della professionalità e, pertanto, essere in possesso di strumenti e tecniche di tipo "ispettivo", consulenziale (con riferimento, in particolare all'analisi dei sistemi di controllo) e giuridico.

L'OdV, infine, dovrà garantire una continuità di azione tale da permettere un'efficace e costante attuazione del Modello.

A questo fine, all'OdV è assegnato un congruo budget di spesa annuale, stabilito dal Consiglio di Amministrazione nella misura richiesta dall'OdV e da fissare nell'importo annuo iniziale non inferiore a € 10.000,00, affinché l'Organismo stesso possa svolgere i compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Sono fatti salvi interventi e attività di carattere straordinario che potranno essere singolarmente autorizzati da parte dell'Amministratore Delegato (*oppure*: da parte del Consiglio di Amministrazione), secondo le procedure aziendali.

Il budget di spesa assegnato all'OdV deve poter essere gestito in piena autonomia da parte dell'Organismo stesso.

In ogni caso, tenuto conto che l'OdV, nello svolgimento della propria attività, usufruisce altresì delle risorse interne fornitegli dalla Società, sia a livello locale (IC) sia a livello globale (Team di Corporate Investigation) (v. *supra*, par. 6.1.), il budget di spesa assegnato all'OdV deve intendersi prevalentemente finalizzato al finanziamento di interventi di carattere specialistico.

La rendicontazione delle spese sostenute dall'OdV nella gestione del budget di spesa è curata dall'OdV ed è oggetto di informativa al Consiglio di Amministrazione, in occasione della trasmissione della Relazione semestrale dell'OdV al Consiglio di Amministrazione (v. *infra*, par. 6.3).

7.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due linee di *reporting*:

- * la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- * la seconda, almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei soggetti incaricati della revisione legale.

Nei confronti dell'Amministratore Delegato, l'OdV attua la linea di *reporting* su base continuativa attraverso la trasmissione, a cura dell'OdV, di idonea comunicazione quale, a titolo esemplificativo gli estratti dei verbali delle proprie riunioni nelle parti contenenti delibere di interesse diretto per la Società.

Con cadenza almeno semestrale – o, comunque, ogniqualvolta il Consiglio di Amministrazione lo ritenga necessario – l'OdV predisponde un rapporto scritto sull'attività svolta (nel seguito, la "Relazione"), indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo cap. 9 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi Sensibili, ecc. La Relazione, a cura dell'OdV, è indirizzata al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e ai soggetti incaricati della revisione legale,

Con cadenza annuale, l'OdV predisponde il Piano delle attività e delle verifiche che può essere eventualmente incluso nella prima Relazione semestrale al Consiglio di Amministrazione (v. *infra*, par. 6.2.).

Con cadenza almeno annuale, l'OdV predisponde il Report Flussi Informativi, contenente anche tutti i flussi "attivi" in uscita dall'OdV (v. *supra*, par. 6.2.), nonché eventuali flussi informativi "secchi", indicando le iniziative necessarie ad attivarli.

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

Il *reporting* ha ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad AHRS, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. anche precedente paragrafo 6.2 e successivo cap. 9).

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

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

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti nella Società o con le Funzioni di Accenture S.p.A. che, a livello centrale, svolgono determinate attività:

- * con l'Internal Controls di Accenture S.p.A. (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali);
- * con la funzione Affari Legali di ACN per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- * con la funzione Human Resources & Privacy in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- * con la funzione Finance di AHRS in ordine al controllo dei flussi finanziari;
- * con la funzione CIO in ordine al controllo relativo ai reati informatici e a quelli in violazione del diritto d'autore;
- * con la funzione Workplace in ordine al controllo relativo ai reati ambientali.

7.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Business Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di AHRS ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello;
- il flusso informativo verso l'OdV da parte dei Business Lead e dei Function Lead è attuato attraverso la compilazione del "Questionario di flusso informativo verso l'OdV" (nel seguito, il "Questionario"), accessibile attraverso un tool (questionario elettronico), appositamente predisposto dalla Funzione IC per agevolare la verifica del grado di *compliance* delle singole funzioni aziendali. L'OdV richiede la compilazione del Questionario con cadenza trimestrale e cura l'aggiornamento dei contenuti del Questionario, in considerazione dei risultati emersi. Con cadenza almeno annuale, l'OdV predispone il Report Flussi Informativi, contenente anche tutti i flussi "attivi" in entrata verso l'OdV, con indicazione della valutazione in merito alla quantità e qualità delle informazioni ricevute, nonché eventuali flussi informativi "secchi", indicando le iniziative necessarie ad attivarli (v. *supra*, par. 6.2.).
- se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, trova applicazione la Ethic Line prevista dalle policy di Gruppo e dal Codice Etico, che prescrive a tutto il personale la segnalazione diretta al proprio superiore gerarchico, al Legal Director o all'HR Director. In ogni caso, il soggetto destinatario della segnalazione sulla base della Ethic Line ha il dovere di riferire la segnalazione all'OdV (anche attraverso la compilazione del Questionario di Flusso Informativo verso l'OdV, ove richiesto).
Qualora la segnalazione effettuata attraverso la Ethic Line non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore, al Legal Director o all'HR Director per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce all'OdV;
- i Consulenti e i Business Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di AHRS, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 8 (Sistema Disciplinare);
- i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

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

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) relative motivazioni, anche attraverso la compilazione del Questionario di Flusso Informativo verso l'OdV, ove richiesto (es: HR Director e Legal Director);
- ogni e qualsiasi comunicazione aziendale relativa a variazioni della struttura organizzativa, a cambiamenti intervenuti nelle aree di attività dell'ente e a variazioni che possano coinvolgere processi sensibili ai fini del Decreto 231/2001..

7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

L'OdV raccoglie e conserva per un periodo di 10 (dieci) anni ogni informazione, segnalazione e report previsto dal Modello, in apposito

data base (informatico o cartaceo):

- i verbali delle proprie riunioni (qualora si tratti di organismo collegiale);
- il rapporto semestrale per il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i soggetti incaricati della revisione legale;
- il piano di attività per l'anno successivo redatto annualmente;
- le segnalazioni di Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Business Partner riguardanti eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di AHRs ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- i rapporti dei responsabili di funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere elementi di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la documentazione che avrà ritenuto di acquisire, in occasione di controlli e verifiche mirate.

L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV, all'Internal Controls al Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale. Particolari motivi di opportunità (ad es. indagine interna in corso che riguardi l'attività di un membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale) possono comportare la temporanea sospensione di tale accesso per un periodo non superiore ai sei mesi.

8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

8.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di AHRs garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo

campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile Human Resources & Privacy e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. La comunicazione viene ripetuta ad ogni aggiornamento del Modello stesso.

Ai nuovi assunti, invece, viene comunicato il link di accesso alla documentazione (es. Codice Etico, CCNL, Modello, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

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 di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare, AHRS ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

I corsi di formazione in materia di 231 sono inclusi tra i *training corporate* obbligatori.

Si segnala, altresì, che la partecipazione ai *training* obbligatori è oggetto di verifica automatica. Inoltre, la Policy 1151 prevede il riconoscimento del c.d. "below" nella valutazione/performance, sia di dirigenti sia di dipendenti, in caso di mancata partecipazione ai *training* obbligatori, ivi inclusi i corsi di formazione in materia di 231.

In ogni caso, tutti i *training* di formazione e tutti i risultati delle attività di monitoraggio e verifica della partecipazione del personale ai corsi di formazione, sono oggetto di informativa obbligatoria all'OdV.

8.2 Informazione ai Consulenti e ai Business Partner

I Consulenti ed i Business Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di AHRS che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

9. Sistema disciplinare

9.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

9.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL di riferimento, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

Costituiscono parte integrante del Modello:

- Codice Disciplinare
- Il Codice di Etica Aziendale (conosciuto anche come Code of Business Ethics – COBE)
- Le policies aziendali e del Gruppo Accenture, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa del Gruppo Accenture, ed il sistema di controllo della gestione.
- Le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, le disposizioni di reporting della Società e del Gruppo.
- Contratto Collettivo Nazionale Lavoro di riferimento applicato in Accenture HR Services.
- Le disposizioni aziendali relative ai comportamenti da tenere nei casi di emergenza in tema di sicurezza sul lavoro (D.Lgs.81/2008 ; attività di valutazione dei rischi e discipline attuative con riferimento a tale normativa.

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole di comportamento determinate dalla normativa soprarichiamata comporterà l'applicazione dei provvedimenti disciplinari indicati dal contratto collettivo, ferma l'applicazione delle regole di cui agli artt. 2118 e 2119 cod. civ.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili e secondo i principi di proporzionalità di cui all'art. 2106 cod. civ. ed in relazione alla gravità dell'infrazione – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli artt. 46 e ss. del suddetto CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui all'art. 46 del CCNL, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

Il sistema disciplinare è predisposto ed aggiornato dalla Società, attraverso il Responsabile delle Human Resources & Privacy, che ne garantisce la concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata anche su eventuale segnalazione dell'OdV che ha altresì il compito di verificare l'efficacia del sistema disciplinare adottato dalla Società.

• **Violazioni del Modello e relative sanzioni**

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente del Modello sono i seguenti:

- A) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili (Attività di Accenture HR Services nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati), di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- B) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello o adozione,

nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili (Attività di Accenture HR Services nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati), di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso e che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati indicati nel modello (di seguito "Reati");

- C) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili (Attività di Accenture HR Services nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati) di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello che siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili (Attività di Accenture HR Services nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati) di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello che siano tali da determinare il rischio attuale o la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In relazione alla tipologia dei beni protetti delle previsioni del Codice di Etica e del Modello, l'azienda si riserva di procedere alla sospensione cautelare del dipendente con conservazione dei trattamenti retributivi per il tempo strettamente necessario all'accertamento di eventuali violazioni.

9.3 Misure nei confronti dei dirigenti

La Società applica il CCNL per i Dirigenti di Aziende di Produzione di Beni e Servizi.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello, dal Codice di Etica e dalla normativa richiamata o di adozione, nell'espletamento di attività affidate di un comportamento non conforme alle prescrizioni stesse, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti dalla stessa applicato e, sussistendone le condizioni, dall'art.2119 cod. civ.

In relazione alla tipologia dei beni protetti delle previsioni del Codice di Etica e del Modello, l'azienda si riserva di procedere alla sospensione cautelare del dirigente con conservazione dei trattamenti retributivi per il tempo strettamente necessario all'accertamento di eventuali violazioni.

9.4 Misure nei confronti degli Amministratori e degli altri soggetti apicali

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Inoltre, con specifico riferimento agli altri soggetti apicali, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione il quale prende gli opportuni provvedimenti nel caso di mancata individuazione ed efficace prevenzione di violazioni del Modello.

9.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

9.6 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Business Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Business Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

10. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

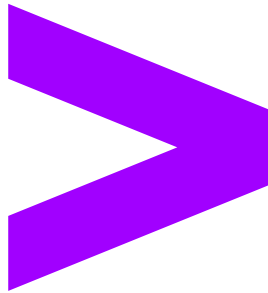
Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati (eventualmente, qualora lo ritenga opportuno, coadiuvandosi con soggetti terzi).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da AHRS in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne (ovvero di eventuali controllori esterni) che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto della Relazione semestrale che l'OdV indirizza al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e ai soggetti incaricati della revisione legale (v. *supra*, par. 6.3). In particolare, in caso di esito negativo, l'OdV esporrà, nel Piano delle attività e delle verifiche, i miglioramenti da attuare (v. *supra*, par. 6.2.).



Copyright © 2022 Accenture
All rights reserved.
Accenture and its logo are trademarks of Accenture.