

Accenture Finance and Accounting Services S.r.l.

**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 4 Novembre 2019.

Indice

PREMESSA - AGGIORNAMENTI MODELLO	1
1. Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante	5
2. Approccio metodologico.....	11
3. Modello e Codice Etico.....	13
4. Sistema di whistleblowing.....	13
5. Il Modello AFAS.....	14
5.1 La costruzione del Modello AFAS.....	14
5.2 La funzione del Modello.....	15
5.3 L'adozione del Modello AFAS e le sue successive modifiche.....	16
6. I processi sensibili di AFAS.....	16
7. L'Organismo di vigilanza	19
7.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca.....	19
7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	20
7.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale	22
7.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	23
7.5 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	24
8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello.....	24
8.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	24
8.2 Informazione ai Consulenti e ai Business Partner	25
9. Il sistema disciplinare	25
9.1 Funzione del sistema disciplinare	25
9.2 Misure nei confronti di quadri ed impiegati	25
9.2.1 Il Sistema disciplinare.....	25
9.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	26
9.3 Misure nei confronti dei dirigenti	27
9.4 Misure nei confronti degli Amministratori e di altri soggetti apicali	27
9.5 Misure nei confronti dei Sindaci.....	27
9.6 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Business Partner.....	27
10. Verifiche sull'adeguatezza del Modello.....	28

Definizioni

- “Accenture Finance and Accounting Services Srl” : Società controllata al 100% da Accenture Finance & Accounting BPO Services SpA
- “Accenture”: ACCENTURE S.P.A., società di diritto italiano con sede in Milano;
- “Accenture Finance & Accounting BPO Services SpA”: Società controllata al 100% da ACCENTURE INTERNATIONAL B.V.. (con sede in Olanda),.
- “AFAS”: per “AFAS” si intende “Accenture Finance and Accounting Services Srl”.
- “Affiliata” o “Affiliate”: qualsiasi entità, costituita o meno, controllata da (o sotto il comune controllo di) Accenture Plc. 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 Accenture Finance and Accounting Services Srl;
- “Codice Etico”: codice di etica aziendale adottato da Accenture Finance and Accounting Services Srl;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Accenture Finance and Accounting Services Srl;
- “Dirigenti”: tutti i dirigenti di Accenture Finance and Accounting Services Srl;
- “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 Plc; 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 nonché le linee guida approvate da Assonime in data 19 novembre 2002 e successive integrazioni e/o modificazioni;
- “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 Accenture Finance and Accounting Services Srl;

- “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;
- “Processi Sensibili”: attività di Accenture 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”: Accenture Finance and Accounting Services S.r.l..

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 (artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25,25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies,25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies D.Lgs.231/2001 e art. 10 L. n. 146/2006) o ai quali è estesa l'applicazione del D.Lgs. medesimo sulla base di puntuali normative sono:

- i. **Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto**, con le modifiche apportate con l. 6 novembre 2012, n. 190 nonché da ultimo dalla 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, e con la L 9 gennaio 2019, n. 3 "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"):
 - malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
 - truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 - frode informatica (art. 640-ter c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);

- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater 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.)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- traffico di influenze illecite" (art. 346 bis c.p.)

ii. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto, introdotto dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, recante *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001 e norme di adeguamento dell'ordinamento interno"*):

- falsità nei 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 apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (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.).

iii. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto, inserito dall'art. 2 comma 29 della legge 15 luglio 2009, n. 94):

- associazione per delinquere (art. 416 commi 1-5 c.p.);
- associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (art. 416 comma 6 c.p.);
- associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- delitti di 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. Delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto, inserito dall'art. 6 della legge 23 novembre 2011, n. 409, recante *"Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro"* e successivamente integrato dall'art. 17 comma 7 lett. a n. 2 della legge 23 luglio 2009, n. 99):

- 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 ricevuti in buona fede (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.).

v. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1. del Decreto, inserito dall'art. 17 comma 7 della legge 23 luglio 2009, n. 99):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con violenza o minaccia (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.).

vi. Reati societari (art. 25-ter del Decreto, inserito dall'art. 3 del decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61, modificato dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262 (di seguito, "Legge risparmio") e dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, nonché da ultimo dalla 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", che entrerà in vigore il 14 giugno 2015):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.p.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c.)¹;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (art. 2624 c.c.)²;
- impedito controllo che causa danno ai soci (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.);
- formazioni fittizie del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati, limitatamente alla condotta di chi "dà o promette denaro o altra utilità" (art. 2635 comma 3 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 -bis c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- agiotaggio (art. 2637 c.c.);

¹ La Legge risparmio ha abrogato l'art. 2623 c.c. e ricollocato la corrispondente fattispecie nell'art. 173-bis del d. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (nel seguito, "TUF"). Tale ultima previsione, tuttavia, non è richiamata dall'art. 25-ter del Decreto che pertanto, secondo le Linee Guida di Confindustria, è da ritenere inapplicabile.

² L'art. 37 comma 34 del d. lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 (nel seguito, "TU revisione legale dei conti"), ha abrogato l'art. 2624 c.c. e ricollocato la corrispondente fattispecie nell'art. 27 del TU revisione legale dei conti. Tale ultima previsione, tuttavia, non è richiamata dall'art. 25-ter del Decreto che pertanto, secondo le Linee Guida di Confindustria, è da ritenere inapplicabile.

- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).
- vii. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto**, inserito dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7).
- viii. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto**, che richiama l'art. 583-bis c.p., inserito dall'art. 8 comma 1 della legge 9 gennaio 2006, n. 7).
- ix. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinques del Decreto**, inserito dalla legge 11 agosto 2003, n. 228, modificato dall'art. 10 della legge 6 febbraio 2006, n. 38 e, da ultimo, dall'art. 3 comma 1 del d. lgs. 4 marzo 2014, n. 39):
- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-bis comma 1 c.p.);
 - atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600-bis comma 2 c.p.);
 - pornografia minorile – Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale (art. 600-ter commi 1 e 2 c.p.);
 - pornografia minorile – Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche per via telematica (art. 600-ter commi 3 e 4 c.p.);
 - detenzione di materiale pedopornografico (art. 600-quater c.p.);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinques c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.).
- x. Abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto**, introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62)³:
- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del d. lgs. n. 58/1998, c.d. "TUF");
 - manipolazione di mercato (art. 185 del d. lgs. n. 58/1998, c.d. "TUF").
- xi. 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**, introdotto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123, sostituito dall'art. 300 del d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81):
- omicidio colposo commesso con violazione dell'art. 55 comma 2 del d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (art. 589 c.p.);
 - omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590 c.p.).
- xii. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto**, inserito dall'art. 63 del d. lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e modificato dall'art. 3 della legge 15 dicembre 2014, n. 186):
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648-bis c.p.);

³ 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-quinques 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.

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

xiii. Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (art. 25-novies del Decreto, inserito dall'art. 15 comma 7 lett. c) della legge 23 luglio 2009, n. 99):

- protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171 comma 1 lett. a-bis e comma 3 della legge 22 aprile 1941, n. 633, c.d. "Legge sul diritto d'autore");
- tutela penale del software e delle banche dati (art. 171-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, c.d. "Legge sul diritto d'autore");
- tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter della legge 22 aprile 1941, n. 633, c.d. "Legge sul diritto d'autore");
- responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-septies della legge 22 aprile 1941, n. 633, c.d. "Legge sul diritto d'autore");
- responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, c.d. "Legge sul diritto d'autore").

xiv. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto, introdotto dall'art. 4 della legge 3 agosto 2009, n. 116):

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

xv. Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto, inserito dall'art. 2 comma 2 del d. lgs. 7 luglio 2011, n. 121, di attuazione della Direttiva 2008/99/CE relativa all'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato da navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni, con le modifiche da ultimo apportate con l. 22 maggio 2015, n. 68, recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente"):

- 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.);
- delitti associativi aggravati ai sensi dell'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.);
- reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 del d. lgs. n. 152/2006);
- reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 del d. lgs. n. 152/2006);
- reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 del d. lgs. n. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del d. lgs. n. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 del d. lgs. n. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis del d. lgs. n. 152/2006);
- reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279 comma 5 del d. lgs. n. 152/2006);
- reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (l. n. 150/1992);
- reati in materia di ozono e atmosfera (art. 3 comma 6 della legge n. 549/1993);
- inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8 comma 1 e 9 comma 2 del d. lgs. n. 202/2007);
- inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8 comma 2 del d. lgs. n. 202/2007);
- inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9 comma 1 del d. lgs. n. 202/2007).

xvi. Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto, inserito dall'art. 2 del d. lgs. 16 luglio 2012, n. 109, di attuazione della Direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative sanzioni e a provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi

il cui soggiorno è irregolare):

- Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato o annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 22 comma 12-bis del d. lgs. 25 luglio 1998, n. 286).
- 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"

xvii. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 25- terdecies introdotto dalla "Legge europea 2017- Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - come modificato dall'art.604 bis c.p.)

xviii. Reati transnazionali (art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.P.R. n. 43/1973);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. n. 309/1990);
- reati in materia di immigrazione clandestina (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del d. lgs. n. 286/1998);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 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

Il Modello di AFAS è 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.

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.

Il Modello di AFAS, con le finalità suddette, si basa sul Modello di Accenture del quale sono state mutuate le similarità e gestite adeguatamente le difformità.

Pertanto, la metodologia adottata da AFAS è affine a quella utilizzata da Accenture, la quale ha previsto la definizione *ex-ante* del Modello attraverso una preliminare mappatura e relativa analisi delle attività aziendali per individuare le macro-aree di rischio. Successivamente, sono state studiate le attività maggiormente a rischio sulle quali si sono focalizzate, in via prioritaria, le azioni di controllo (*definizione policy/procedure ad hoc; conduzione di ispezioni regolari e/o facoltative da parte dell'Ente di Internal Audit*).

Non si esclude che, a fronte della manifestazione di altre attività sensibili alla commissione di Reati e/o della commissione dei medesimi Reati individuati con modalità alternative rispetto a quelle tracciate, il processo descritto possa essere oggetto di costante aggiornamento in modo da consentire un maggior affinamento dei suoi risultati.

L'approccio metodologico seguito da AFAS nella predisposizione del Modello 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;
- rendere 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;
- gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative

alle Aree sensibili. In definitiva il Modello di AFAS è composto da:

- a) la presente Parte Generale;
- b) i codici di comportamento e le procedure organizzative già in vigore all'interno AFAS e che siano attinenti ai

fini del controllo di comportamenti, fatti o atti rilevanti ex D. Lgs. 231/2001 - tutti disponibili sulla Intranet Aziendale o su supporto cartaceo - tra i quali:

- Statuto sociale;
- Visura certificato storico;
- Sistema di deleghe interne (poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione e poteri delegati in materia di uso della firma);
- Codice Etico;
- Le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della società
- Le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting della Società;
- Le regole di comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- Contratto Collettivo Nazionale Lavoro applicato in AFAS 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.

c) le procedure aziendali (organizzative e operative) di AFAS e le Policy di Accenture, qualora applicabili, che siano attinenti ai fini del controllo di comportamenti, fatti o atti rilevanti ex D. Lgs. 231/2001; tali procedure entreranno in vigore con la divulgazione del presente Modello presso i Dipendenti, Dirigenti e Organi Sociali di AFAS.

d) la Parte Speciale, concernente le specifiche categorie di reato rilevanti per AFAS e le relativa disciplina applicabile.

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 principali obiettivi 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.

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le linee guida di Confindustria e le linee guida Assonime;
- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) interno ad AFAS 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 rispetto all'emanazione del D.Lgs. 231/2001 e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di tutti i dipendenti, Dirigenti e Organi Sociali di AFAS allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come propri;
- 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 della società, 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 odv231.afabpos@accenture.com

5. Il Modello AFAS

5.1 La costruzione del Modello AFAS

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)⁴.

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.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" della Società e non un obbligo, AFAS 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 (inventariazione 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.

Di seguito è riportata una breve descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi proceduto alla predisposizione del presente Modello.

1) **Identificazione dei Processi Sensibili ("as-is analysis"):**

Analisi del contesto aziendale al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità si potessero realizzare i Reati.

Il risultato di tale attività è stata 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.

⁴ 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

La conduzione di tale fase di analisi si è avvalsa delle seguenti attività:

- Interviste/segnalazioni/richieste specifiche inoltrate/ricevute presso i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Direttore Generale, Amministratore Delegato, Responsabile Risorse Umane, Responsabile Amministrazione di Accenture F&A BPO Services, Responsabile Amministrazione del Personale);
- Reperimento e analisi della documentazione aziendale disponibile (*organigrammi, attività svolte, processi principali, procure operative, disposizioni organizzative, ecc.*);
- Esame delle Policy del Modello Accenture e verifica di estendibilità al Modello di AFAS

con lo scopo di effettuare approfondimenti e controlli sui Processi sensibili (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.).

AFAS, inoltre, si avvale dei servizi forniti da Accenture SpA alle società italiane del gruppo, con le quali la stessa stipula apposito contratto. Nel caso specifico i servizi riguardano: supervisione organizzativa e gestionale, pianificazione e controllo di gestione, risorse umane e recruiting, service management ed office management, servizi amministrativi, servizi di Internal Audit, servizi di continuous improvement, servizi di ICT, servizi legali, servizi di contract management, servizi di contabilità e bilancio. nonché il supporto ricevuto dall'Internal Controls costituito in Accenture SpA ai fini del D.Lgs. 231/01.

Pertanto, ai fini del presente modello, sarà necessaria una stretta interazione con tali funzioni, la cui attività è, comunque, continuamente monitorata al fine di verificare l'efficacia del modello AFAS.

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.

Per la lista dei processi sensibili individuati in AFAS, si rimanda al paragrafo 5.

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 ad AFAS 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 AFAS, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire ad AFAS 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 AFAS e le sue successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, AFAS, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del xxxx 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 AFAS, presa visione del presente Modello, con atto dichiarazione di cui al verbale della seduta del Consiglio di Amministrazione del xxxxx 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 AFAS. 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 delega l'Amministratore Delegato.

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

6. I processi sensibili di AFAS

AFAS Srl ha per oggetto la prestazione di servizi amministrativi, informatici e di tenuta della contabilità, attività di consulenza in materia di lavoro, assistenza previdenziale e sanitaria, la gestione per conto terzi (outsourcing) di dati contabili, previdenziali, fiscali ecc, di attività amministrative, di processi aziendali, di servizi e infrastrutture tecnologiche, la progettazione, produzione, realizzazione, manutenzione, acquisto e vendita di sistemi informatici, soluzioni software e hardware, l'assistenza e consulenza nell'ambito dell'"information technology".

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.

Dal punto di vista organizzativo, l'organigramma di AFAS vede al suo vertice l'Amministratore Delegato.

Dall'analisi dei rischi condotta dalla funzione Legal e IC di Accenture 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.

Gli altri reati previsti dal D Lgs 231/01 qui non espressamente menzionati appaiono , allo stato, solo astrattamente e non concretamente ipotizzabili.

In particolare, a fronte della mappatura dei processi effettuata al fine di:

- identificare le attività a "rischio-reato"
- definire il livello di rischio ad esse associato
- identificare o definire le relative procedure di controllo

i *Processi Sensibili* di AFAS sono risultati i seguenti:

1) nei rapporti con la P.A.:

- Attività di promozione dei servizi e dell'immagine aziendale e di sviluppo/individuazione di nuove opportunità di business;
- Percezione e gestione di contributi e/o finanziamenti agevolati erogati da enti pubblici (Training);
- Acquisto di beni e servizi;
- Spese di rappresentanza
- Gestione sponsorizzazioni/donazioni/liberalità
- Gestione eventi (sportivi e culturali) e meeting con finalità informative e promozionali;
- Attività relative alla Gestione e selezione del Personale;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Gestione adempimenti in materia societaria;
- Gestione contenziosi giudiziali, stragiudiziali, nomina dei legali e coordinamento delle attività;
- Gestione del contenzioso tributario;
- Gestione adempimenti fiscali e rapporti con l'amministrazione tributaria e organi di polizia tributaria in occasione di ispezioni e accertamenti
- Gestione dei 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.

2) 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...);
- collaborazione alla preparazione dei prospetti informativi di Capogruppo;
- 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 AFAS;
- gestione e comunicazione di notizie/dati verso l'esterno relativi alla Società;
- operazioni relative al capitale sociale.

I principali processi sensibili 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).

Per il reato Corruzione fra privati, oltre ai processi sensibili sopra indicati, sono stati individuati anche i seguenti processi, che possono risultare strumentali per la commissione del reato:

- 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.

3) reati in material di Salute e Sicurezza

- Tutte le attività dei dipendenti di AFAS che possono essere svolte presso i locali della società o presso i locali dei clienti presso i quali i dipendenti di AFAS 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

4) reati in material 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.

5) reati di Criminalità informatica e trattamento illecito dei dati

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

6) reati in violazione del diritto d'autore

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

7) Reati ambientali

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

8) 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 AFAS sul territorio italiano
- Assunzioni o ingaggio da parte di AFAS di cittadini provenienti da paesi al di fuori dell'Unione Europea per lo svolgimento di servizi sul territorio italiano.

Per una definizione esaustiva di tali attività sensibili, dei potenziali reati ad esse associati, dei principi deontologici e comportamentali ed infine, delle procedure e policy di controllo si rimanda alle relative Parti Speciali del presente Modello.

7. L'Organismo di vigilanza

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 AFAS 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 richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV di AFAS è supportato dalla funzione 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 IC svolge per conto dell'OdV specifiche verifiche in base al piano di attività periodicamente concordato. IC si confronterà con le funzioni che, di volta in volta, risulteranno coinvolte (per. es. Legal, Finance, HR e Procurement).

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 Dirigenti, Dipendenti e degli Organi Sociali di AFAS 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 delle 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 AFAS, 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 paragrafo. 8);
- coordinarsi con l'IC, con il responsabile Human Resources 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 indicazioni all'IC, e alla funzione Human Resources per l'aggiunta dello spazio nell'Intranet di AFAS contenente tutte le informazioni relative al D.Lgs. 231/2001 e al Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e dare indicazioni all'IC per predisporre la 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 (vedi paragrafo 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:
 - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre AFAS al rischio di commissione di uno dei Reati;
 - sui rapporti con i Consulenti e con i Business Partner che operano per conto della Società nell'ambito di Operazioni Sensibili;
 - sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con la funzione Affari Legali di Accenture) 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 Affari Legali di Accenture per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire AFAS dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei Reati; con la funzione Human Resources per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);
- indicare al management 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 componenti dell'OdV potranno essere revocati solo per giusta causa. Ai membri dell'OdV sarà applicata la disciplina civilistica prevista per i componenti del Collegio Sindacale in materia di nomina, di revoca e di garanzie (a tal proposito si rimanda a quanto specificato al paragrafo 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, 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 AFAS, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. anche precedente paragrafo 6.2 e successivo paragrafo 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 per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la funzione Affari Legali di Accenture
 - per l'interpretazione della normativa rilevante;
 - per determinare il contenuto delle clausole contrattuali relative ai processi sensibili identificati nelle attività di mappatura);
 - per l'analisi gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con la funzione Human Resources in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con la funzione Amministrazione e Finanza e Controllo di Gestione di AFAS in ordine al controllo dei flussi finanziari;
- con IC per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili
- 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, Dirigenti e degli Organi Sociali di AFAS in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società 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.

In ogni caso, l'OdV indica nel Report Flussi Informativi le segnalazioni ricevute, sia per il tramite della Ethic Line sia direttamente da parte del dipendente, dandone informazione agli organi sociali attraverso le linee di *reporting*;

- i Consulenti e i Business Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di AFAS, 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 paragrafo 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) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le 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;
- il rapporto annuale per il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- il piano di attività per l'anno successivo redatto annualmente;
- le segnalazioni di Dipendenti, Dirigenti, Organi Sociali riguardanti eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di AFAS 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 AFAS 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 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.

Inoltre, a tutti i dipendenti, nell'ambito delle obbligazioni nascenti con il rapporto di lavoro, viene richiesto di sottoscrivere una dichiarazione di impegno rispetto le previsioni del Modello e del D.Lgs. 231/2001.

Ai nuovi assunti, invece, viene comunicato il link di accesso alla documentazione (es. Codice Etico, CCNL, Modello, Decreto Legislativo 231/01) con la 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.

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.

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

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. Il 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 contemplate nel 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 del 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 ed impiegati

9.2.1 Il Sistema disciplinare

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 di riferimento applicato in AFAS;
- 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 – sono quelli previsti dal suddetto CCNL, e precisamente:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto. .

Restano ferme - e si intendono qui richiamate – tutte le regole procedurali di cui al sistema disciplinare previste dalla legge 20 maggio 1970, n.300 (Statuto dei Lavoratori), 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.

9.2.2 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, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- B) violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;

D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni 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.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Responsabile delle Human Resources, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In relazione alla tipologia dei beni protetti dalle 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

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali dalla stessa applicato.

9.4 Misure nei confronti degli Amministratori e di 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.

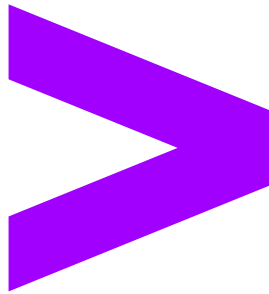
10. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

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, avvalendosi della collaborazione di soggetti terzi).

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da AFAS 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, dei Dirigenti 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 dell'IC e 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.