

AXIANS SAIV S.P.A.

DISPOSIZIONI GENERALI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

<i>Aggiornamento N°:</i>	<i>Approvato il:</i>	<i>Da (Organo dirigente):</i>	<i>Variazioni apportate rispetto alla precedente versione:</i>
00	31.01.2018	Consiglio di	Adozione
01	03.10.2019	Amministrazione	Aggiornamento

Sommario

0. Premessa: Il decreto legislativo 231/2001 e le norme di riferimento	4
1. Il sistema sanzionatorio.....	6
1 Sanzioni pecuniarie	6
2. sanzioni interdittive	6
3. Commissario giudiziale.....	7
2. I reati presupposto.....	7
3. L'impresa, la mission, i valori, codici di condotta	8
4. Il Modello, finalità, struttura, attuazione e aggiornamento	9
4.1 Il Modello	9
4.2 Finalità.....	10
4.3 Struttura	12
4.4 Attuazione e aggiornamento	12
5. Riferimenti	13
6. Destinatari	13
7. Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati	14
7.1 Processi sensibili	14
7.2 Rischio identificato	16
7.3 Principi di controllo	16
7.4 Controlli prescritti nell'ambito dei processi sensibili.....	17
8. Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito dei processi sensibili e misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio	18
8.1 Criteri generali di formazione e attuazione delle decisioni nell'ambito dei processi sensibili	18
8.2 Deleghe, responsabilità e autorità.....	19
8.2.1 Deleghe	19
8.2.2 Organigramma, responsabilità e autorità.....	19
8.3 Ulteriori e più specifici protocolli e misure	20
9. Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie	20
9.1 Limiti all'impiego di risorse finanziarie	20
9.2 Specifici controlli inerenti alla gestione delle risorse finanziarie	20
10. Obblighi di informazione	20
10.1 Segnalazione di violazioni, irregolarità e anomalie	20
10.2 Obblighi informativi specifici	20
11. Sistema disciplinare.....	21
11.1 Amministratori, Soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo e Dirigenti	21
11.2 Lavoratori dipendenti	21
11.3 Lavoratori parasubordinati, consulenti, procuratori e assimilati	21
11.4 Fornitori ed altri soggetti aventi rapporti contrattuali con AXIANS.....	21
12. Organismo di vigilanza	21
12.1 Costituzione e compiti	21
12.2 Requisiti	22
12.2.1 Onorabilità.....	22
12.2.2 Autonomia e indipendenza	23
12.2.3 Professionalità.....	23
12.2.4 Continuità di azione.....	24

12.3 Poteri	24
12.4 Durata in carica, sospensione e revoca	24
12.5 Ulteriori specifici obblighi dell'Odv	25
13. Codice Etico, Codice di Condotta Anticorruzione e Modello	25
14. Informazione e Formazione	25
15. Deroghe.....	26
16. APPENDICE	26
16.1 Termini e definizioni	26
16.2 Abbreviazioni	27

0. Premessa: Il decreto legislativo 231/2001 e le norme di riferimento

Il decreto 231/2001 ha introdotto la responsabilità in sede penale nei confronti delle società e degli enti, in seguito alla commissione di uno dei reati previsti dal decreto (cosiddetti reati presupposto), nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

L'art. 6 del decreto prevede una forma di esonero per gli enti che, prima della commissione del reato, si siano dotati di un modello organizzativo di gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di reati e lo stesso sia efficacemente attuato.

Il verificarsi di uno dei reati previsti dal decreto 231 espone l'ente a gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'attività e la stessa immagine.

L'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche costituisce un adeguamento della normativa italiana in attuazione dei principi contenuti in diverse convenzioni comunitarie e si inserisce nell'ambito del più ampio movimento di lotta alla corruzione internazionale. La complessità delle imprese nella loro organizzazione e struttura ha reso inadeguato il contrasto delle attività criminose esclusivamente in capo alla persona fisica esecutore materiale del reato, rendendosi necessaria l'introduzione, nel nostro ordinamento, di specifiche ipotesi di imputabilità delle imprese con estensione della responsabilità anche a quest'ultime. Questo ha comportato una rivoluzione di quel principio cardine millenario imperniato nel diritto romano secondo cui "*societas deliquere non potest*" fondandosi sulla convinzione opposta secondo cui l'ente costituisce un centro di imputazione di interessi e di rapporti giuridici autonomo superando anche la stessa concezione psicologica della colpevolezza nel legame tra autore e fatto. Ogni impresa forma un centro di interessi ben determinato e di conseguenza un ambito specifico di responsabilità sia dal punto di vista giuridico sia aziendalistico.

Lo scopo della disciplina è quello di disincentivare i comportamenti criminali in maniera più efficace di quanto già fanno le sanzioni individuali a carico del singolo soggetto.

Col tempo si sono affermate in seno alle imprese nuove forme di responsabilità quali verso la clientela, i fornitori, gli azionisti e tutti quei soggetti che nell'impresa hanno un interesse. L'affermarsi della responsabilità da reato rappresenta una estensione di questo percorso sulle responsabilità che l'impresa assume nei confronti del mercato e della concorrenza per un comportamento corretto e di salvaguardia di un equilibrio durevole, fondato sulla corretta gestione e non solo sul mero perseguimento del profitto con ogni mezzo. In tale ottica, laddove il reato venga commesso dalla persona fisica ma nell'interesse dell'impresa va da sé che la stessa debba essere ritenuta responsabile subendone le conseguenze sanzionatorie. Occorre quindi stabilire che cosa lega realmente l'autore del reato all'ente in quanto l'ente può essere considerato responsabile se trae interesse, può dominare il fatto e lo stesso è rimproverabile all'ente.

L'intera disciplina del decreto, nonostante il carattere espressamente amministrativo, è basata su schemi tipicamente penalistici sia relativamente alla definizione della responsabilità, sia per quel che concerne le relative modalità di accertamento.

Il Decreto 231 se da un lato riconduce la responsabilità dell'ente agli atti compiuti nell'interesse o a vantaggio dello stesso dai soggetti individuati all'art. 5, prescrive all'art. 6 le misure organizzative e gli adempimenti necessari per l'esonero dalla stessa tramite idonei sistemi di prevenzione dei reati

dai quali discende la responsabilità delle persone giuridiche. L'obiettivo è quello di spingere le persone giuridiche a dotarsi di un'organizzazione interna in grado di prevenire le condotte delittuose. L'adozione di un modello idoneo a prevenire la commissione di reati non è di per sé obbligatorio, ma costituisce uno strumento necessario affinché l'ente possa godere della facoltà esimente prevista dal decreto. Perché possa costituire un esimente, il modello deve essere in grado di prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi per cui alla base della sua idoneità a escludere la responsabilità da reato dell'ente, sta la sua effettiva ed efficace adozione al punto che l'autore del reato deve agire in maniera fraudolenta.

Quindi le condizioni necessarie perché si configuri una responsabilità dell'ente sono:

- sia stato commesso un reato espressamente previsto dal decreto (reato presupposto);
- il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- il reato sia commesso da un soggetto apicale (ovvero chi riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché colui che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse o soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali).

Il secondo comma dell'art. 5 dispone che la responsabilità amministrativa dell'ente non sussiste ove i soggetti individuati nel primo comma abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Ai fini dell'esenzione, in base al secondo comma art. 6, in caso di reato compiuto da un soggetto in posizione apicale, l'ente non è responsabile se:

- prima della commissione del fatto ha adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ;
- ha nominato un organismo dell'ente (organismo di vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e applicazione del modello e curare il suo aggiornamento ;
- la commissione del reato è stato possibile grazie all'elusione fraudolenta del modello da parte del soggetto apicale ;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Come già esposto in precedenza il decreto ha individuato nei modelli di organizzazione e controllo una fattispecie esimente della responsabilità da reato, realizzando così un'inversione dell'onere della prova a carico dell'ente laddove il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale. Sarà quindi la società, presunta colpevole, a dover dimostrare, al fine di sottrarsi all'applicazione di sanzioni, che chi ha commesso il reato lo ha fatto in violazione del modello predisposto. Diversamente da quanto previsto per i soggetti apicali, nel caso il reato sia commesso da un soggetto sottoposto l'onere della prova grava sull'accusa, la quale avrà il compito di dimostrare la mancata adozione e attuazione del modello.

Perché il modello possa effettivamente costituire un'esimente dall'attribuzione della responsabilità, la norma impone che lo stesso deve essere sottoposto a verifiche periodiche e modifiche in caso di cambiamento nell'organizzazione, di scoperta di violazioni o individuazione di nuove aree a rischio.

Lo stesso deve altresì prevedere un sistema disciplinare volto a sanzionarne il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1. Il sistema sanzionatorio

A completamento delle disposizioni in materia di responsabilità delle imprese conseguente da reato, il d.lgs. 231/2001 prevede un sistema sanzionatorio che consiste in:

1 Sanzioni pecuniarie

La determinazione delle sanzioni pecuniarie si basa su un sistema di quote per ciascun illecito, per i quali la legge prevede un numero minimo e massimo di quote. L'articolo 10 del decreto 231 prevede che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);

In base a questi parametri il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, applica le sanzioni tenendo conto di due misure: per quanto riguarda la determinazione del numero di quote, queste sono commisurate in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

2. sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono particolarmente gravi per l'attività dell'ente in quanto colpiscono l'oggetto della sua attività. Sono previste dall'art. 9 e consistono:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributo o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi

L'art 13 comma 1 dispone che le sanzioni interdittive si applicano solo per i reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti, quando in questo caso la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione di illeciti;

Il comma 2 prevede invece la durata delle sanzioni interdittive che va da un minimo di tre mesi ad un massimo di un anno. Come per le sanzioni pecuniarie, il giudice, nel determinare il tipo e la durata, tiene conto dell'idoneità delle sanzioni a prevenire reati del tipo di quello commesso.

3. Commissario giudiziale

In alternativa alla sanzione interdittiva, ove ne ricorrano i presupposti, il giudice può disporre la nomina di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva, consentendo così la prosecuzione dell'attività d'impresa. Tale disposizione, ai sensi dell'art. 15 del decreto, si applica agli enti ritenuti di interesse pubblico tali da consentire ugualmente l'attività nella tutela degli interessi della collettività. Trattasi di enti che offrono cioè un pubblico servizio tale che una sentenza interdittiva provocherebbe un grave pregiudizio alla collettività e ad enti che ricoprono una funzione importante per le condizioni economiche e occupazionali del territorio in cui opera. Con la sentenza il giudice indica i poteri del commissario con riguardo all'area di attività in cui è stato commesso il reato. Il profitto derivante dal prosieguo dell'attività viene confiscato in ragione del fatto che l'ente non deve trarre profitto dalla mancata applicazione della sanzione interdittiva.

4. la confisca del prezzo o profitto del reato

L'art. 19 comma 1 stabilisce che nei confronti dell'ente è sempre disposto la confisca del prezzo o del profitto del reato, fatto salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato. In ogni caso sono fatti salvi i diritti acquisiti da terzi in buona fede. Il comma 2 dell'articolo dispone la confisca per equivalente, quando non sia possibile quanto stabilito al comma 1.

5. pubblicazione della sentenza

Quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva, l'art. 18 dispone che può essere disposta anche la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal giudice, nonché l'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale.

2. I reati presupposto

Il corpo normativo così come previsto nella formulazione iniziale prevedeva solo alcuni dei reati presupposto afferenti principalmente ai reati contro la Pubblica Amministrazione. Nel tempo, il catalogo dei reati presupposto è stato ampliato sino a coprire quasi tutte le aree di attività dell'impresa. I risultati di questa evoluzione sono l'inserimento di diversi articoli a più riprese negli anni

Le fattispecie di reato ad oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti apicali o sottoposti, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies e 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies e 25-terdecies del D.Lgs. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 e dal D.Lgs. 58/1998 (TUF). Un elenco completo dei reati suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società è riportato nell'allegato 02 "Reati Presupposto" del presente Modello.

3. L'impresa, la mission, i valori, codici di condotta

AXIANS SAIV SpA con socio unico, di seguito AXIANS è un Global System Integrator specializzato nella consulenza, progettazione, realizzazione, integrazione e gestione di infrastrutture per le telecomunicazioni, sistemi e servizi IT facente parte del Gruppo VINCI.

Affianchiamo i Clienti nel percorso di crescita e ci impegniamo ogni giorno per rendere la tecnologia semplice, accessibile, sicura; capace di migliorare la nostra vita e il nostro lavoro, mettendo comunque la persona prima dei sistemi. Proattività, conoscenza approfondita del mercato e soluzioni su misura fanno di AXIANS il partner tecnologico di fiducia per il successo aziendale.

Il raggiungimento di importanti traguardi da parte dell'azienda, in oltre quarant'anni di attività, è stato reso possibile grazie all'impegno di uomini e donne che lavorano con iniziativa e spirito di gruppo, alla collaborazione dei vendor e delle imprese che forniscono beni e servizi e alla collettività di cui AXIANS è parte. La consapevolezza di questi rapporti e delle responsabilità che comportano è da sempre parte della nostra cultura aziendale.

La nostra attività, come la nostra storia, è basata su principi fondamentali quali rispetto delle persone, integrità, trasparenza, legalità, lealtà, correttezza nei comportamenti e interesse nei confronti della Società.

QUALITÀ ED ECCELLENZA DEL SERVIZIO: La soddisfazione del Cliente rappresenta un elemento fondamentale per la crescita di AXIANS che intende essere l'interlocutore di fiducia per le soluzioni ICT: un Global System Integrator in grado di ascoltare e comprendere le esigenze dei propri Clienti e offrire servizi di qualità. In quest'ottica miriamo al miglioramento continuo. Anche per la selezione dei nostri fornitori ci rimettiamo unicamente a principi di qualità, affidabilità e serietà.

RISPETTO E CRESCITA DELLE PERSONE: Il successo di AXIANS è il risultato dell'entusiasmo, dell'impegno e della passione dei propri dipendenti e collaboratori. Il saper riconoscere e valorizzare il loro talento, le loro competenze e potenzialità rappresentano per l'azienda un impegno concreto. AXIANS, operando in un settore in continua evoluzione che richiede conoscenze specifiche, riserva una grande attenzione alla crescita del proprio personale attraverso percorsi di formazione differenziati che offrono una concreta opportunità di crescita professionale e personale.

ONESTÀ E TRASPARENZA: Investiamo nelle relazioni per costruire intese profonde e durature. Crediamo nel valore di rapporti sinceri e trasparenti con lo scopo di favorire un clima di fiducia all'interno e all'esterno dell'azienda nel comune intento di mettere in circolo nuovo valore.

VISIONE: La nostra concretezza ci porta a tenere i piedi ben saldi sull'oggi ma il nostro impegno è sempre rivolto al domani. Siamo costantemente proiettati verso il futuro e verso l'innovazione per affiancare le imprese nella crescita, per sviluppare soluzioni tecnologiche sempre più appaganti, per creare un mondo migliore. Da sempre AXIANS accoglie nuove sfide e opportunità che spesso richiedono l'adozione di politiche orientate ad una chiara visione del futuro.

CONFRONTO, CONDIVISIONE, COLLABORAZIONE: Il nostro mondo, quello dell'Information & Communication Technology, è fatto di innovazione e tecnologia. Siamo però convinti che non sia la tecnologia a rivoluzionare il mondo, ma le persone che progettano, realizzano e risolvono grazie alla tecnologia. La filosofia che accompagna ogni giorno la nostra attività è basata su idee, condivisione, confronto, collaborazione. Il confronto in particolare è alla base del rapporto con tutti i nostri interlocutori per individuare insieme soluzioni votate all'efficienza, al risparmio, alla sicurezza, alla sostenibilità.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del Modello. Tali principi sono stati formalizzati mediante il Codice Etico e il Codice di Condotta Anticorruzione con l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire condotte che possano configurare commissione di reati contemplati dal Decreto.

4. Il Modello, finalità, struttura, attuazione e aggiornamento

4.1 Il Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di AXIANS ("Modello") è un sistema di disposizioni finalizzate alla prevenzione della commissione dei reati indicati dal d.lgs. 231/01 cosiddetti "reati presupposto" dai quali discende la responsabilità delle persone giuridiche. Il modello è adottato in applicazione della normativa in materia di responsabilità amministrativa e nello spirito di miglioramento della compliance interna, nonché quale elemento di valore aggiunto nei confronti degli stakeholder.

AXIANS persegue come policy interna la diffusione a tutti i livelli aziendali di una cultura orientata al rispetto delle norme e al controllo interno, come definito nel Codice Etico e nel Codice di Condotta Anticorruzione del gruppo VINCI. L'adozione ed il continuo aggiornamento del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 (il "Modello") ha lo scopo di indirizzare l'operato della Società in tal senso, per quanto più specificatamente attinente alla prevenzione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 e i "processi sensibili" connessi.

Il sistema di governo societario di AXIANS, quale insieme di strutture e regole di gestione e controllo necessarie al funzionamento della Società, è stato delineato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa a cui AXIANS è soggetta. Inoltre, è stato istituito internamente il Team Compliance con il compito di assicurare la conformità normativa, alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della Società. All'interno del sistema di governance, il modello insieme ai codici di condotta ha lo scopo di assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e costituisce l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione

¹ Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 19 giugno 2001, n. 140).

dell'impresa fondato sulla corretta gestione e coerente con gli obiettivi prefissati.

Il Decreto prescrive, ai fini dell'idoneità del Modello, la necessità di aggiornamento continuo alla luce delle possibili evoluzioni legislative e ogni qualvolta si verificano eventi modificativi che influiscono sulla validità dello stesso come ad esempio un illecito che non era stato preventivamente individuato o ancora in caso di rilevanti cambiamenti della struttura organizzativa e delle dinamiche del contesto aziendale.

4.2 Finalità

L'adozione del Modello ha come obiettivo la prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto da parte di soggetti apicali o sottoposti nell'interesse o vantaggio dell'impresa. La sua adozione oltre alla possibilità esimente al fine di evitare l'attribuzione della responsabilità amministrativa e le sanzioni previste dal decreto, costituisce uno strumento di miglioramento del sistema di controllo interno e delle funzioni di organizzazione, amministrazione e controllo, nonché un valore aggiunto nell'immagine dell'impresa verso gli stakeholders.

L'art. 6 del decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità per gli enti che, prima della commissione del reato, si siano dotati di un modello organizzativo di gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati e lo stesso sia efficacemente attuato. In particolare, la Società non risponde se prova che:

- ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha istituito un Organismo di Vigilanza con il compito vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- chi ha commesso il reato ha agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le attività necessarie per la costruzione e successivo aggiornamento del Modello consistono in:

- Mappatura delle aree nel cui ambito esiste un rischio di commissione di reati presupposto dette anche "aree sensibili";
- analisi dei rischi potenziali e le possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società;
- valutazione del sistema di controllo interno ed il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile";
- definizione di un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (Codice Etico) e specifiche (procedure organizzative e parti speciali) volte a disciplinare le attività aziendali delle aree "sensibili";
- definizione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma che garantisca una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- definizione di un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e

- l'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- definizione di un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità del Codice Etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello e introduzione di obblighi di informazione verso quest'ultimo;
- definizione di un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste o esplicitamente richiamate dal Modello.
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- una verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Le modalità operative seguite per l'implementazione e il successivo aggiornamento del Modello sono state le seguenti:

- Mappatura, mediante incontri con il personale interessato, delle aree "sensibili" a rischio di commissione reati 231 e *definizione del perimetro del progetto*;
- identificazione dei profili di rischio potenziale, valutazione del sistema di controllo interno esistente e *Gap An- alysis*.
- Identificazione ed integrazione delle procedure aziendali con riferimento alle aree a rischio reato
- Introduzione di un sistema disciplinare applicabile anche con riferimento alle violazioni del Modello.

Il Modello è sottoposto a riesame annuale e viene modificato nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività di AXIANS, ovvero delle norme di riferimento, o infine se si riscontrano opportunità di migliorarne il funzionamento.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (si rimanda al documento 06. "Sistema disciplinare" per quanto adottato da AXIANS).

In altre parole, solo l'aver introdotto un sistema di risk management efficacemente orientato alla prevenzione dei reati farà sì che l'ente non ne risponda se, nonostante le misure applicate, un reato

presupposto viene commesso in maniera fraudolenta.

4.3 Struttura

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale", da singole "Parti Speciali" e dagli Allegati di seguito citati.

Le Parti Speciali sono state predisposte per le categorie di reato previste ai sensi del D.Lgs. 231/2001, laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali applicabili ad AXIANS, a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili".

Attualmente le Parti Speciali sono:

Parte Speciale n. 1: "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico) e 25 (concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione) del D.Lgs. 231/2001;

Parte Speciale n. 2: "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001;

Parte Speciale n. 3: "Reati Societari", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001;

Parte Speciale n. 4: "Delitti informatici e trattamento illecito di dati", trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001;

Parte Speciale n. 5: Corruzione tra privati, trova applicazione per il medesimo reato di cui all'articolo 2635 c.c., introdotto nel novero dei reati presupposto e rubricato tra i reati societari all'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001.

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da AXIANS i seguenti documenti:

- Il Codice Etico;
- il Codice di Condotta Anticorruzione
- Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
- La composizione dell'Organismo di Vigilanza;
- Le disposizioni relative ai processi sensibili;
- Il programma della formazione;
- L'elenco dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- Il sistema disciplinare

4.4 Attuazione e aggiornamento

L'Organo dirigente è responsabile dell'attuazione del presente Modello.

Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede di AXIANS ed è a disposizione di tutti i destinatari delle prescrizioni del Modello stesso. La

documentazione è inoltre disponibile in formato elettronico nella cartella aziendale/modello organizzativo d. lgs 231.

AXIANS provvede a comunicare con modalità idonee e comunque tracciabili a ciascun soggetto tenuto a rispettare il Modello le pertinenti prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione.

Il CdA ha approvato un Programma obbligatorio della formazione e comunicazione inerente al Modello, rivolto al personale delle aree a rischio e appropriatamente dimensionato in funzione dei livelli dei destinatari. A tal proposito viene incaricata la funzione di Internal Audit & Compliance di attuare una formazione differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità e ai dipendenti che operano in specifiche aree di rischio. Il Modello è soggetto ad aggiornamento ogni qualvolta si verificano cambiamenti normativi, modifiche nell'organizzazione, di scoperta di violazioni o individuazione di nuove aree a rischio

5. Riferimenti

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle più recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia e basato sui seguenti riferimenti essenziali:

- D.lgs. 8-6-2001 n. 231, Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300 e successive modifiche e integrazioni;
- Confindustria, Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, aggiornate al marzo 2014 ed emesse il 23/07/2014 ("Linee guida di Confindustria" o "LGC");²
- UNI 11230:2007 Gestione del rischio - Vocabolario;
- UNI ISO 31000:2010 Gestione del rischio – Principi e linee guida;
- CELE, Progetto Q-Res: la qualità della responsabilità etico-sociale d'Impresa. Linee guida per il management, LIUC Papers n. 95, Serie Etica, Diritto ed Economia 5, supplemento al numero di ottobre 2001;³
- ANCE, Codice di comportamento delle imprese di costruzione ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.⁴

6. Destinatari

Il presente Modello è vincolante per:

- a) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di AXIANS ed eventualmente di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e

² Le Linee Guida di Confindustria sono utilizzate in quanto codice di comportamento redatto dall'Associazione rappresentativa di Saiv spa, come base per l'adozione del Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, art. 6, comma 3.

³ Riferimento utilizzato per il Codice etico.

⁴ Tale Codice è utilizzato come riferimento limitatamente all'impostazione metodologica e strutturale del presente Modello, fatte salve le misure specifiche del settore. Il Codice ANCE è infatti fra i rarissimi documenti approvati sulla base delle osservazioni formulate dal Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ad allegare un Modello esemplificativo completo, ai cui aspetti generali (cioè non tipici del settore) soltanto ci si è richiamati nel presente Modello.

funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto⁵, la gestione e il controllo dello stesso;

- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a), a prescindere dalla forma contrattuale.

7. Individuazione delle attività a rischio di commissione di reati

7.1 Processi sensibili

Un processo aziendale è definito come “sensibile” quando comprende almeno un’attività nell’ambito della quale può essere commesso un reato. È altresì considerato sensibile un processo nell’ambito del quale, pur non essendo direttamente presente un rischio di commissione di reati, siano adottati controlli a fini di prevenzione dei reati.

La corretta individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati è il fondamento dell’efficacia preventiva del Modello.

Ai fini dell’individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, sono esaminati tutti i processi aziendali.

In ragione della specifica operatività di AXIANS, si ritiene potenzialmente realizzabile la commissione di alcuni dei reati presupposto di seguito elencati:

- artt. 24 e 25: Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- art. 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25-ter: Reati societari;
- Art. 25-septies: Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità illecite
- Art. 25-novies: Delitti in materia di violazioni del diritto d’autore;
- Art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria;
- Art. 25-bis 1: Reati contro l’industria e il commercio);

Sono state predisposte, quindi, delle apposite Parti Speciali al fine di evidenziare il sistema di controllo interno a presidio dei suddetti reati.

Per quanto concerne, invece, le seguenti fattispecie di reato, si è ritenuto che non vi possa essere ragionevolmente la possibilità della loro commissione *nell’interesse o a vantaggio* di AXIANS:

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);

⁵ Si precisa peraltro che l’esercizio di fatto di tali poteri senza adeguata formalizzazione è vietato dalle Disposizioni generali del Modello.

- Falsificazione e alterazione di monete e valori di bollo, falsificazione, contraffazione di carta filigranata, fabbricazione e detenzione di filigrane (art. 25-bis);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies).

Per tutti questi reati si ritiene sia esaustivo, in termini di prevenzione, quanto richiamato nel codice etico e di condotta, dai valori e principi di etica aziendale perseguiti nella conduzione del business e nelle linee guida sui diritti umani del gruppo Vinci. Nondimeno non si ritengono applicabili tali tipi di reato nell’interesse o a vantaggio di AXIANS. Infine, AXIANS intende rimarcare come l’appartenenza al gruppo VINCI comporti più della stretta osservanza delle leggi e normative applicabili. La conduzione dell’attività quotidiana deve essere basata su integrità, correttezza e rispetto della dignità e dei diritti individuali, contraria ad ogni forma di discriminazione sociale, di razzismo, di xenofobia, di intolleranza e di violenza.

Conseguentemente, sulla base di quanto sopra richiamato, le aree sensibili per le quali sono state identificate idonee procedure interne (parti speciali del presente Modello, politiche e procedure) sono le seguenti:

Area sensibile	Regolamentazione
Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Parte speciale 1 Disposizioni relative ai processi sensibili
Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Parte speciale 2 Disposizioni relative ai processi sensibili
Gestione rifiuti	Disposizioni relative ai processi sensibili
Gestione e concessione di omaggi, ospitalità e liberalità	Parte speciale 1 PMOG03_ Protocollo gestione omaggi, erogazioni liberali, sponsorizzazioni e rapporti con la PA. Disposizioni relative ai processi sensibili
Gestione dei finanziamenti (pubblici e non)	Parte speciale 1 Disposizioni relative ai processi sensibili
Approvvigionamento di beni e servizi	Disposizioni relative ai processi sensibili
Reati societari e corruzione tra privati	Parte speciale 3 Parte speciale 4 Disposizioni relative ai processi sensibili
Gestione delle risorse economiche e finanziarie	Disposizioni relative ai processi sensibili
Gestione della contabilità, del bilancio e degli adempimenti fiscali	Parte speciale 3 Disposizioni relative ai processi sensibili
Gestione delle risorse umane	Disposizioni relative ai processi sensibili

Gestione dei sistemi informativi aziendali	Parte speciale 4 Disposizioni relative ai processi sensibili
Gestione del contenzioso, dei rapporti con le Autorità Giudiziarie e dei rapporti con i soggetti indagati	Disposizioni relative ai processi sensibili
Gestione dei rapporti con le controparti bancarie e assicurative	Disposizioni relative ai processi sensibili
Gestione, mantenimento ed utilizzo delle certificazioni e gestione dei rapporti con enti certificatori	Parte speciale 5 Disposizioni relative ai processi sensibili

7.2 Rischio identificato

AXIANS classifica i reati presupposto di applicazione del d.lgs. 231/01 in gruppi e sottogruppi sulla base di affinità nelle modalità attuative fra i reati stessi. Il documento “Classificazione dei reati”, riporta tale suddivisione, elencando analiticamente tutti i reati oggetto del Modello.

Le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati indicati nella citata “Classificazione” sono individuate, con diverso grado di dettaglio, nel documento “Tabella di identificazione del rischio di commissione dei reati”.

In particolare, il documento individua analiticamente i rischi di commissione dei reati indicati nella citata “Classificazione”. Ciascuna riga della Tabella descrive in dettaglio una possibile modalità di attuazione di uno o più reati, in riferimento ai processi ed alle attività nell’ambito delle quali tali reati possono essere commessi.

In merito all’identificazione effettuata si precisa che non è possibile escludere la presenza di rischi nell’ambito di altre attività o processi non identificati nei documenti sopra indicati, poiché l’identificazione si basa su criteri probabilistici.

7.3 Principi di controllo

Nell’ambito dei processi sensibili sono adottati i seguenti “**Principi di controllo**” indicati nelle Linee Guida di Confindustria.

Tabella 7-a Principi di controllo

1) Nessuno può gestire in autonomia un intero processo	In ogni processo aziendale l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione deve essere effettuata da persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla successivamente l’operazione.
2) Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua	Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli successivi che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l’operazione stessa.

3) Documentazione dei controlli	Deve essere documentata l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.
--	---

7.4 Controlli prescritti nell'ambito dei processi sensibili

In applicazione dei Principi di controllo sopra enunciati il documento "Disposizioni relative ai processi sensibili" indica le misure prescritte dall'Organo dirigente di AXIANS per prevenire la commissione di reati ex d.lgs. 231/01 in relazione ai rischi identificati come da paragrafo 2 delle presenti Disposizioni. Tali misure sono denominate "controlli". I controlli possono comprendere qualsiasi disposizione, relativa ai processi sensibili, che riduca il rischio di commissione dei reati; essi pertanto non sono limitati ad azioni di verifica⁶. Si evidenzia inoltre che, per completezza, le prime disposizioni del citato documento riguardano i controlli attinenti alla progettazione, adozione ed attuazione del Modello.

Il documento indica controlli immediatamente prescrittivi per quanti operano in AXIANS. Accanto a ciascun controllo è esemplificato un suggerimento inerente alle modalità di applicazione. La concreta attuazione del controllo è assegnata alla responsabilità di quanti gestiscono i processi anche, ove necessario in relazione al rischio, mediante l'adozione di ulteriori norme interne (quali ad esempio Procedure e Istruzioni aziendali, nonché modulistica standardizzata per l'effettuazione delle registrazioni previste). Resta ovviamente ferma l'ipotesi in cui sia lo stesso CdA, in ragione dell'entità del rischio, a formulare, in relazione al controllo, dettagli operativi vincolanti.⁷ Sono altresì formulate in modo tassativo le modalità di applicazione, i termini e le registrazioni dei controlli relativamente al processo "GOV" (governo societario), essendo la gestione di tale processo di esclusiva competenza dell'Organo dirigente.

Tali disposizioni possono tenere conto di esigenze ulteriori rispetto a quelle del Modello, purché compatibili con esso. Dette esigenze possono comprendere, ad esempio, la prevenzione di altri tipi di rischi (quali rischi operativi o di conformità a norme non incluse fra i reati presupposto ex d.lgs. 231/01) oppure l'efficienza nello svolgimento delle attività.

I controlli (comprese le eventuali Procedure con dettagli operativi) possono appartenere alle seguenti categorie:

Tabella 7-b Categorie di controlli previsti dal d.lgs. 231/01, artt. 6 e 7 e dal Modello

Categoria	Definizione ex d.lgs. 231/01
PR	Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (d.lgs. 231/01, art. 6, co. 2, lett. b)) ⁸ , o misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (d.lgs. 231/01, art. 7, co. 3, lett. b)), o relative alla verifica periodica del modello (d.lgs. 231/01, art. 7, co. 4, lett. a))
MF	Modalità di gestione delle risorse finanziarie (d.lgs. 231/01, art. 6, co. 2, lett. c))

⁶ cfr. ISO 31000 § 2.26.

⁷ Ci si riferisce a specifici documenti emessi dal Cda con analitiche istruzioni operative in applicazione di determinati controlli.

⁸ La Relazione accompagnatoria allo schema del d.lgs. 231/01 attribuisce tali decisioni "agli apici" (§ 3.4 della citata Relazione).

Categoria	Definizione ex d.lgs. 231/01
IN	Obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (d.lgs. 231/01, art. 6, co. 2, lett. d))
SD	Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (d.lgs. 231/01, art. 6, co. 1, lett. e), art. 7, co. 4, lett. b))
VA	Disposizioni inerenti: <ul style="list-style-type: none"> - alla vigilanza sull'osservanza e il funzionamento del Modello; - alla cura dell'aggiornamento del Modello stesso (d.lgs. 231/01, art. 6, co. 1, lett. b))

I seguenti paragrafi, corrispondenti alle categorie sopra elencate, delineano per ciascuna di esse i controlli di carattere strutturale.

8. Protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito dei processi sensibili e misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio

8.1 Criteri generali di formazione e attuazione delle decisioni nell'ambito dei processi sensibili

Ogni decisione assunta dai soggetti aziendali nell'ambito dei processi sensibili evidenziati al paragrafo che precede deve:

- essere assunta e attuata da persone dotate di poteri adeguati e non in conflitto di interesse;
- essere motivata a fronte di esigenze effettive ed obiettivi leciti;
- identificare i requisiti applicabili (norme di legge o comunque standard applicabili);
- disporre l'utilizzo di risorse interne o esterne adeguate e conformi ai requisiti applicabili;
- pianificare azioni adeguate a soddisfare gli obiettivi e conformi ai requisiti;
- essere verificata da almeno un soggetto qualificato;
- essere attuata da persone dotate di poteri adeguati;
- essere attuata conformemente a quanto deciso o essere integrata da idonee azioni correttive in caso di attuazione non conforme;
- essere adeguatamente aggiornata in relazione a eventuali modifiche intervenute;
- essere sottoposta a verifica in fasi opportune anche allo scopo di migliorare le future decisioni;
- essere tracciabile relativamente ai punti sopra indicati.

8.2 Deleghe, responsabilità e autorità

8.2.1 Deleghe

In ragione dell'articolazione delle proprie attività e della complessità organizzativa AXIANS adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni. Ogni delega, adeguatamente formalizzata e consapevolmente accettata dal delegato, prevede in termini espliciti e specifici il trasferimento di determinate funzioni (e delle relative responsabilità) a persona dotata di idonea capacità e competenza, assicurandole l'autonomia ed i poteri necessari per lo svolgimento di tutte le attività connesse alla funzione delegata.

8.2.2 Organigramma, responsabilità e autorità

È introdotto, come parte integrante del Modello, l'Organigramma di AXIANS con la specificazione di ciascuna posizione o unità nell'ambito della struttura organizzativa. Esso viene aggiornato in occasione di ogni variazione significativa della struttura organizzativa stessa.

In base alla struttura organizzativa stabilita nell'Organigramma è effettuata la regolare investitura di tutte le persone che operano in AXIANS tanto in posizione apicale quanto come sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

Come stabilito dal Codice etico, ciascun componente dell'organizzazione deve attenersi ai compiti stabiliti dalla legge in relazione alla funzione che gli è stata attribuita.

È vietato l'esercizio di fatto di poteri non conformi alla regolare investitura ricevuta.

In generale ogni soggetto gerarchicamente sovraordinato ad altri soggetti in Organigramma⁹ – sia esso o meno in posizione apicale rispetto all'intera Impresa o ad una sua eventuale unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria – deve:

- osservare le disposizioni del Modello (cfr. par. 1.4 delle presenti Disposizioni);
- curare la comunicazione relativa alle disposizioni del Modello che devono essere osservate dai propri subordinati;
- pretendere dai propri subordinati il rispetto delle disposizioni del Modello e vigilare a tal fine, in conformità ai propri obblighi di legge e contrattuali¹⁰;
- se opportuno o comunque se richiesto dal Modello, sviluppare ed approvare procedure, istruzioni, modulistica ed altri documenti che favoriscano l'attuazione dei controlli del Modello da parte dei propri subordinati;
- comunicare la eventuale mancata osservanza delle disposizioni da parte dei subordinati come previsto dalle modalità indicate al par. 6.1.

È inoltre vietato dal presente Modello l'esercizio di fatto della gestione e controllo dell'Ente o di sue eventuali unità organizzative o funzionali da persone non indicate nell'Organigramma.

⁹ Graficamente, il rapporto di sovraordinazione gerarchica è indicato nell'organigramma da una linea che collega il lato in basso del riquadro indicante il superiore con il lato in alto del riquadro indicante il subordinato ("linea di dipendenza gerarchica").

¹⁰ Cfr. d.lgs. 231/01, art. 7, comma 1.

8.3 Ulteriori e più specifici protocolli e misure

In attuazione dei Principi di controllo sopra enunciati al par. 3.2, il citato documento “Disposizioni relative ai processi sensibili” prevede ulteriori e più specifici “protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire” (d.lgs. 231/01, art. 6, co. 2, lett. b), e misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio” (d.lgs. 231/01, art. 7, co. 3, lett. b). Ulteriori disposizioni sono inoltre stabilite dalle pre-esistenti norme interne.

9. Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie

9.1 Limiti all'impiego di risorse finanziarie

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'impiego delle risorse finanziarie in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate alle singole persone.

9.2 Specifici controlli inerenti alla gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, il citato documento “Disposizioni relative ai processi sensibili” prevede specifici controlli inerenti alle modalità di gestione delle risorse finanziarie (controlli di tipo “MF”).

10. Obblighi di informazione

10.1 Segnalazione di violazioni, irregolarità e anomalie

Tutte le persone operanti in AXIANS sono tenute a rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza (vedere par. 8 delle presenti Disposizioni), nonché, salvi i casi più riservati, al proprio Responsabile, e alla funzione di Internal Audit & Compliance per segnalare eventuali violazioni del Codice etico e del Modello o irregolarità e anomalie di funzionamento.

In particolare, sono previsti canali idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, che consentono di presentare, a tutela dell'integrità di AXIANS, “**segnalazioni circostanziate di condotte illecite**” rilevanti ai sensi della normativa 231 e del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

È altresì fatto espresso divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione.

Devono essere segnalati ai soggetti sopra indicati anche sospetti comportamenti costituenti fattispecie di reato, attribuibili a partner commerciali, fornitori e soggetti terzi coinvolti nelle attività di AXIANS, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Qualora si riscontrino violazioni ad opera dello stesso Organismo di vigilanza di AXIANS, esse devono essere segnalate all'Organo dirigente.

10.2 Obblighi informativi specifici

Il Modello prevede inoltre, per le attività relative ai processi sensibili espressamente individuate, ulteriori specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza. Tali specifici obblighi sono costituiti dai controlli di tipo “IN” descritti nel citato documento “Disposizioni relative

ai processi sensibili”.

11. Sistema disciplinare

Il Modello comprende un apposito Sistema disciplinare a cui espressamente si rinvia. Costituisce parte integrante del presente Modello e in esso sono contenute tutte le sanzioni disciplinari applicabili nonché i relativi aspetti procedurali. Le misure contemplate dal Sistema disciplinare sono inoltre richiamate nei controlli di tipo “SA” reperibili nel citato documento “Disposizioni relative ai processi sensibili”.

11.1 Amministratori, Soggetti non dipendenti che svolgano funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo e Dirigenti

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da soggetti, non legati a AXIANS da contratto di lavoro di natura subordinata, che svolgano funzioni di rappresentanza o amministrazione della Società o di una sua unità organizzativa, ovvero che ne esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo comportano, in base al citato Sistema disciplinare, l’applicazione di sanzioni che possono arrivare fino alla revoca della carica o dell’incarico, ove applicabile.

11.2 Lavoratori dipendenti

Per quanto attiene ai lavoratori dipendenti il citato Sistema disciplinare è adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, nonché con l’eventuale contrattazione integrativa. Esso prevede, nei casi più gravi, il licenziamento.

11.3 Lavoratori parasubordinati, consulenti, procuratori e assimilati

In base al citato Sistema disciplinare, i contratti di collaborazione stipulati da AXIANS con lavoratori parasubordinati, consulenti, procuratori e assimilati devono contenere una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello a loro eventualmente riferite.

11.4 Fornitori ed altri soggetti aventi rapporti contrattuali con AXIANS

Le violazioni commesse da fornitori o da altri soggetti aventi rapporti contrattuali con AXIANS, quando riguardano prescrizioni del Modello che costituiscono parimenti obblighi contrattuali, possono essere sanzionate, in base al citato Sistema disciplinare, con la risoluzione del contratto.

12. Organismo di vigilanza

12.1 Costituzione e compiti

L’Organo dirigente di AXIANS, mediante propria delibera, affida il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello¹¹ nonché di curare il suo aggiornamento a un proprio

¹¹ Quanto alla natura di tale vigilanza in relazione a quella che deve essere svolta dai soggetti in posizione apicale e manager intermedi, le Linee Guida di Confindustria precisano che “con particolare riferimento ai flussi informativi periodici provenienti dal management, se prevedono l’obbligo di comunicare gli esiti di controlli già effettuati e non la trasmissione di informazioni o documenti da controllare, tali flussi periodici fanno chiarezza sui diversi ruoli in materia di prevenzione. Infatti, se ben

organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, denominato Organismo di vigilanza (Odv).

Il compito dell'Odv è dettagliato nel citato documento "Disposizioni relative ai processi sensibili" (controlli di tipo "VA").

12.2 Requisiti

Axians garantisce il possesso, da parte dell'Organismo, dei seguenti requisiti:

- A) Onorabilità,
- B) Autonomia e indipendenza,
- C) Professionalità,
- D) Continuità d'azione.

Ferma restando la garanzia del possesso dei requisiti di cui sopra, la composizione dell'Organismo può essere sia monocratico che collegiale. Dato la complessità della sua organizzazione, AXIANS ha optato per la nomina di un OdV collegiale individuati come segue:

- Avv. Stefano Peron (Presidente);
- Avv. Alessandra Graci;
- Avv. Maria Elena Alotto.

Ciascun componente dell'Organismo deve possedere al momento della nomina i requisiti di cui ai punti A), B), C) per quanto applicabili.

Ciascun componente deve inoltre segnalare tempestivamente, per tutta la durata del proprio mandato, variazioni a quanto attestato nella dichiarazione sopra citata.

I requisiti sono specificati nei successivi sottoparagrafi.

12.2.1 Onorabilità

Costituiscono cause di ineleggibilità dei componenti dell'Organismo, ovvero di decadenza nel caso in cui sopravvengano alla nomina:

- a) la sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o emessa ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001;
- b) la condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

definiti, i flussi informativi precisano che il management deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'Odv - quale meccanismo di assurance - deve valutare i controlli effettuati dal management. Peraltro, l'obbligo di riferire gli esiti dei controlli all'Odv, produce un effetto di responsabilizzazione del management operativo." Le stesse Linee Guida specificano che "le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'Odv non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi."

- c) l'esistenza di procedimenti in corso per reati di cui ai precedenti punti a) o b) ;¹²
- d) l'amministrazione di imprese o organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona

12.2.2 Autonomia e indipendenza

I requisiti volti a garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'Odv sono i seguenti:

- a) l'Organismo è inserito nell'Organigramma di AXIANS come unità di staff all'Organo dirigente, e riporta allo stesso Organo;
- b) all'Odv non possono essere attribuiti compiti operativi, neppure di tipo impeditivo che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
- c) l'Organismo non può essere identificato con l'Organo dirigente, non essendo AXIANS un "ente di piccole dimensioni"¹³;
- d) l'internal audit, il collegio sindacale e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'Odv;
- e) sono incompatibili con la carica di componente dell'Organismo i componenti dell'Organo dirigente che intrattengano direttamente o indirettamente rapporti economici con la Società o i suoi amministratori di rilevanza tale, in rapporto anche alla sua condizione patrimoniale, da condizionarne l'autonomia di giudizio; che detengano direttamente o indirettamente quote del capitale della Società;
- f) non possono far parte dell'Odv persone che abbiano conflitti di interessi e relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice;

12.2.3 Professionalità

Nell'ambito dell'Organismo devono essere presenti le seguenti competenze:

1) competenze specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di organizzazione, gestione e controllo, inclusive di:

- a) tecniche di campionamento statistico;
- b) tecniche di analisi e valutazione dei rischi;
- c) misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.);
- d) flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- e) tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
- f) elementi di psicologia;
- g) metodologie per l'individuazione di frodi;

¹² Si ricorda che l'acquisizione di dati giudiziari è estremamente limitata e severamente sanzionata dal d.lgs. 196/03 in materia di trattamento di dati personali.

¹³ Cfr. d.lgs. 231/01, art. 6, co. 4.

- 2) **competenze di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico, con particolare riguardo alla conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati;**
- 3) **competenze di tipo economico-finanziario [competenze non previste dalle LGC].**

Per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ASPP - Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore.

12.2.4 Continuità di azione

L'Organismo dovrà garantire la continuità della propria azione di vigilanza e curare l'aggiornamento del Modello: esso dovrà pertanto necessariamente operare senza interruzione. Tale criterio di operatività andrà ragionevolmente interpretato in relazione alle diverse opzioni di composizione dell'Organismo di vigilanza (ad es. al suo carattere plurisoggettivo o all'apporto di professionisti esterni).

12.3 Poteri

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o funzione aziendale, fermo restando però che l'Organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'Organo dirigente appunto rimonta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del modello organizzativo.

L'Organismo ha libero accesso presso tutte le funzioni di AXIANS – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo può avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture di AXIANS, in particolare della funzione di Internal Audit & Compliance, ovvero di consulenti esterni.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Organo dirigente approva una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). L'Organismo di Vigilanza può tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali ed urgenti. In questi casi, l'Organismo deve informare senza ritardo l'Organo dirigente.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina operativa dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, è rimessa allo stesso Organismo.

Esso pertanto deve disciplinare il proprio funzionamento interno, mediante un apposito regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.).

12.4 Durata in carica, sospensione e revoca

I componenti dell'Organismo durano in carica per 3 anni e sono rieleggibili. Gli stessi sono destituibili

solo per giusta causa con decisione dell'Organo dirigente.

In casi di particolare gravità, l'Organo dirigente potrà disporre la sospensione del componente dell'Organismo e la nomina di un sostituto ad interim.

La revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Organo dirigente, sentito il parere del Collegio sindacale.

12.5 Ulteriori specifici obblighi dell'Odv

Il Modello prevede inoltre, specifici obblighi dell'Organismo di vigilanza. Tali specifici obblighi sono costituiti dai controlli di tipo "VA" descritti nel citato documento "Disposizioni relative ai processi sensibili".

13. Codice Etico, Codice di Condotta Anticorruzione e Modello

Il Codice Etico, il Codice di Condotta Anticorruzione e il Modello sono strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico e il Codice di Condotta Anticorruzione sono stati adottati in via autonoma da Axians, in conformità alla Policy del gruppo, con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre tali strumenti forniscono agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

14. Informazione e Formazione

Il modello 231 si rivolge a chiunque che a vario titolo entri in relazione con l'ente od operi per nome e conto dello stesso cosiddetti destinatari. Ai fini dell'efficacia e corretta applicazione del presente Modello, l'Organo Dirigente garantisce 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'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con l'Head of Human Resources e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

La formazione ha carattere obbligatorio e deve essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza e prevede una divisione in moduli consistenti in:

- una parte comune a tutti i destinatari incentrata sul riferimento normativo, parte generale del modello, codice etico, protocolli e misure in generale, organismo di vigilanza, sistema sanzionatorio,

- una parte specifica calata sulla tipologia di attività svolta da ognuno e relativo rischio. Quest'ultima parte potrà riguardare i protocolli e procedure per singola attività.

La conoscenza, l'accettazione e condivisione del modello sono elementi fondamentali per la sua efficacia e rispetto. La diffusione dovrà essere svolta in maniera efficace anche nei confronti dei soggetti esterni e di tutti i portatori di interesse. Il vincolo che i vari destinatari avranno nel rispettare il modello è utile sia fonte di accordi e clausole contrattuali. Se il sistema sanzionatorio si rivolge ai destinatari interni e alla direzione, nei confronti dei destinatari esterni quali fornitori, collaboratori, consulenti ecc. è utile l'inserimento di clausole contrattuali che vincolano al rispetto del modello e del codice etico e in caso di inosservanza possono implicare anche la risoluzione del contratto.

Il programma della formazione è contenuto nel doc. 08 a cui si rimanda.

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sulla documentazione Intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti viene svolta una formazione individuale e indicato dove reperire la documentazione alla intranet aziendale che consente l'accesso alla documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo, procedure). La Funzione Human Resources, inoltre, gestisce l'affiancamento iniziale delle nuove risorse in modo tale da garantire la corretta e completa visione della documentazione.

15. Deroghe

Deroghe alle misure del Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse o di eccessiva onerosità in relazione al rischio, ovvero in presenza di misure alternative considerate equivalenti. La deroga, con l'espressa indicazione della sua ragione ed indicazione delle misure alternative è immediatamente comunicata ai componenti dell'Organo dirigente e all'Organismo di vigilanza.

16. APPENDICE

16.1 Termini e definizioni

Per i seguenti termini utilizzati nell'ambito del Modello valgono le definizioni sotto indicate.

TERMINE	DEFINIZIONE
controllo (control)	<p>Misura che sta modificando il rischio.</p> <p>Nota 1 – I controlli comprendono qualsiasi processo, politica, dispositivo, prassi o altre azioni che modificano il rischio.</p> <p>Nota 2 – Non sempre i controlli possono esercitare l'effetto inteso o presunto.</p> <p>Nota 3 – I controlli previsti dal Modello sono finalizzati a prevenire la commissione di reati ex d.lgs. 231/01. Nel Modello il termine "Controllo" è equivalente al termine "Misura", utilizzato dal legislatore negli articoli 6, e 7 del d.lgs. 231/01.</p> <p>(Cfr. UNI ISO 31000:2010)</p>

TERMINE	DEFINIZIONE
Ente o società	AXIANS SAIV S.p.A.
Funzione	Insieme di attività aziendali affini quanto alla loro natura tecnica economica ed alle competenze richieste. Nota 1 – Una funzione è di norma attribuita ad un responsabile. Nota 2 – Una funzione può essere ulteriormente scomposta in funzioni più specifiche.
modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 (“Modello”)	Sistema di gestione per guidare e tenere sotto controllo un’organizzazione con riguardo alla prevenzione dei reati, risultante dall’integrazione: 1) dei modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati che possono essere commessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società 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, (d.lgs. 231/01, art. 6); 2) del modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati che possono essere commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di una delle persone indicate al precedente punto 1) (d.lgs. 231/01, art. 7).
Posizione	Un ruolo indicato in un organigramma.
Processo	Insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in ingresso in elementi in uscita. Nota – Un processo è a sua volta un’attività.
Protocollo	Controllo adottato nell’ambito di un processo. Nota – Si adotta la presente definizione sulla base degli esempi forniti in ANCE, Codice di comportamento delle imprese di costruzione ai sensi dell’art. 6, comma 3, del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, allegato “Modello tipo”, parte II, Disposizioni relative ai processi sensibili.
Responsabile	Persona cui sono affidati compiti di “guidare” e “monitorare” altre persone. Nota – la responsabilità può essere dirigenziale o operativa.
Sistema	Insieme di Elementi correlati o interagenti
sistema di gestione	Sistema per stabilire politica ed obiettivi e per conseguire tali obiettivi.
Sottoprocesso	Fase di un processo . Nota – Un sottoprocesso è a sua volta un’attività.
stakeholder	Si definiscono “stakeholder” quei gruppi o insiemi di individui, ovvero quelle istituzioni rappresentative di interessi di gruppi o categorie, che hanno una “posta in gioco” nella conduzione della Società, sia perché scambiano o apportano contributi di vario genere, sia perché subiscono in modo rilevante per il loro benessere gli effetti dell’attività della Società (cfr. CELE, Center for Ethics, Law & Economics, Lorenzo Sacconi, Simone de Colle, Emma Baldin. “Progetto Q-RES: La qualità della responsabilità etico-sociale d’impresa. Linee guida per il Management. Ottobre 2001” In LIUC Papers n. 95, Serie Etica, Diritto ed Economia 5, Supplemento a ottobre 2001).

16.2 Abbreviazioni

Le seguenti abbreviazioni sono utilizzate nella documentazione del Modello o in altra documentazione di Axians Saiv rilevante ai fini dello stesso Modello.

Abbreviazione	Significato
AMB	Ambiente
art.	Articolo
ASPP	Addetto al Servizio di prevenzione e protezione
cap.	Capitolo
CER	Catalogo europeo dei rifiuti
cfr.	Confronta

Abbreviazione	Significato
co.	Comma
d.lgs.	Decreto legislativo
FIR	Formulario di identificazione dei rifiuti
lett.	Lettera
MC	Medico competente
Odv	Organismo di vigilanza e cura dell'aggiornamento del Modello, previsto dal d.lgs. 231/01, art. 6, co. 1, lett. b)
PMC	Piano di monitoraggio e controllo
QUA	Qualità del prodotto e del servizio erogato, comprendente il rispetto dei requisiti di legge e contrattuali
RLS	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
RSPP	Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione
SGA	Sistema di gestione ambientale
SGQ	Sistema di gestione per la qualità
SGSL	Sistema di gestione per la salute e sicurezza dei lavoratori
SPP	Servizio di prevenzione e protezione
SSL	Salute e sicurezza dei lavoratori