

Data Service S.p.A.



**Principi di riferimento per la costruzione del
modello di organizzazione, gestione e controllo
ex D.Lgs. 231/2001**

PARTE GENERALE

Approvazione del Consiglio di Amministrazione del 10 settembre 2004

INDICE

PARTE GENERALE

	Pag.
Definizioni.....	3
1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante.....	4
2. Le Linee Guida di Confindustria.....	8
3. Modello e Codice Etico.....	9
4. Il Modello di Data Service S.p.A.	10
4.1 La costruzione del Modello.....	10
4.2 La funzione del Modello.....	13
4.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello.....	13
4.4 L'adozione del Modello di Data Service e sue successive modifiche.....	15
4.5 L'adozione del Modello nell'ambito del Gruppo.....	15
4.6 Piano di prima attuazione del Modello.....	16
5. I Processi Sensibili di Data Service S.p.A.....	16
6. L'organismo interno di vigilanza (<i>Compliance Officer</i> o "CO").....	18
6.1 Identificazione, nomina e revoca dell'organismo interno di vigilanza.....	18
6.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza.....	20
6.3 <i>Reporting</i> del CO verso il vertice aziendale.....	21
6.4 Flussi informativi verso il CO: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	22
6.5 Rapporti fra Organismo di Vigilanza della capogruppo e delle controllate.....	23
6.6 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	23
7. Piano di formazione e di comunicazione.....	23
7.1 Comunicazione e formazione per i Dipendenti.....	23
7.2 La comunicazione e formazione per i Consulenti e Partner.....	24
8. Sistema disciplinare.....	25
8.1 Funzione del sistema disciplinare.....	25
8.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai.....	25
8.2.1 Sistema disciplinare.....	25
8.2.2 Violazioni delle specifiche regole comportamentali espresse nelle procedure attuative del presente documento e del Codice Etico e relative sanzioni.....	26
8.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	27
8.4 Misure nei confronti degli amministratori.....	27
8.5 Misure nei confronti dei Sindaci.....	28
8.6 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner.....	28
9. Programma di prima applicazione e criteri di aggiornamento del Modello.....	28
9.1 Prime applicazioni del Modello.....	28
9.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello.....	29

Definizioni

- “Data Service”: Data Service S.p.A.
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro terziario distribuzione e servizi (per i dipendenti) e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Industria (per i dirigenti);
- “Codice Etico”: codice etico adottato da Data Service con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione;
- “Compliance Officer” o “CO”: organismo di vigilanza ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/ o per conto di Data Service sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati di Data Service (compresi i dirigenti);
- “Gruppo”: Data Service S.p.A. e le società da questa controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c.;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 trasmesse definitivamente da Confindustria al Ministero della giustizia in data 24 maggio 2004;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 che sarà adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria o societaria (esempi di tale ultima categoria sono: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, operazioni sulle azioni della società controllante, restituzioni di conferimenti ai soci ecc.);
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Data Service;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di Data Service, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (agenti, procuratori, soggetti con cui la società concluda RTI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con la società nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili”: attività di Data Service nel cui ambito è stato considerato il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/01.

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, è stato emanato in attuazione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali¹.

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nell’ordinamento italiano, nel solco dell’esperienza statunitense ed in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità - denominata “amministrativa” ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Si tratta di una novità degna di estremo rilievo: sino all’entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231/2001, l’interpretazione consolidata del principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava le persone giuridiche indenni dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla commissione di determinati reati, salvo che per l’eventuale risarcimento del danno - se ed in quanto esistente - per l’obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolvibilità (artt. 196 e 197 codice penale). L’introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità “amministrativa”, invece, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche - autori materiali dell’illecito penalmente rilevante - che “impersonano” l’ente o che operano, comunque, nell’interesse di quest’ultimo.

Le fattispecie di reato che - in base al Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive integrazioni - sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore ed in particolare:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e, precisamente, i reati di corruzione per un atto d’ufficio (art. 318 c.p.) o per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), malversazione a danno dello Stato o di altro

¹ La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell’Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

³ Articolo aggiunto dall’art. 6, D.L. 25 settembre 2001 n. 350

ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 1, n.1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto Legislativo n. 231/2001;

- i reati c.d. di falso nummario, quali il reato di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo (artt. 453 - 461 c.p.), di cui all'art. 25bis del Decreto Legislativo n. 231/2001³;
- i reati c.d. societari, e precisamente le false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, commi 1 e 3, c.c.), falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2, c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione di 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 giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), nelle disposizioni di nuova formulazione, di cui all'art. 25-ter del Decreto Legislativo n. 231/2001⁴;
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, di cui all'art. 25quater del decreto Legislativo n. 231/01⁵;
- i reati contro la personalità individuale previsti dalla sezione I del capo XII del libro II del codice penale (riduzione in schiavitù – art. 600 c.p.; prostituzione minorile – art. 600bis c.p.; pornografia minorile – art. 600ter c.p.; detenzione di materiale pornografico – art. 600quater; iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione – art. 600quinquies c.p.; tratta e commercio di schiavi – art. 601 c.p.; alienazione e acquisto di schiavi – 602 c.p.; commessi anche all'estero) di cui all'art. 25quinquies del decreto Legislativo n. 231/2001⁶.

Il Consiglio dell'Unione Europea, con le due decisioni quadro di seguito elencate, ha previsto che gli Stati Membri adottino – entro, rispettivamente, il 27 gennaio 2005 ed il 22 luglio 2005 – le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale:

⁴ Articolo aggiunto dall'art. 3, D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61

⁵ Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 14 gennaio 2003 n. 7

⁶ Articolo aggiunto dall'art. 5, L. 11 agosto 2003 n.228

- i comportamenti contrari alla tutela dell'ambiente (Consiglio UE, Decisione quadro del 27 gennaio 2003, 2003/80/GAI relativa alla protezione dell'ambiente attraverso il diritto penale),
- i fenomeni di corruzione nel settore privato (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato).

Tali decisioni dispongono altresì che ciascuno Stato Membro adotti i provvedimenti necessari affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili, nelle circostanze ed alle condizioni ivi indicate⁷, per gli illeciti di cui alle disposizioni penali che saranno introdotte.

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società per la commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un innovativo sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto Legislativo n. 231/2001).

⁷ Si tratta di circostanze e condizioni compatibili con le attuali previsioni normative, in quanto si riferiscono al coinvolgimento nella violazione di un esponente di vertice dell'ente, alla circostanza che l'illecito derivi da una carenza di sorveglianza o controllo da parte di taluno dei predetti soggetti nonché alla sussistenza di un "beneficio" o "vantaggio" (nella versione inglese, in entrambi i casi, "benefit") a favore dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva.

Secondo il Decreto Legislativo n. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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”* (c.d. soggetti in posizione apicale; art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione, art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. n. 231/2001).

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) la società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001):

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere, in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati, alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la società non risponde se dimostra che alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i Reati (art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

Data Service S.p.A. intende conformarsi alla disciplina dettata dal Decreto Legislativo n. 231/2001 con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati e di dotarsi di un Modello idoneo allo scopo, che verrà adottato da ciascuna società del gruppo, ferma restando la possibilità che ciascuna società apporti al Modello le variazioni che si rendessero necessarie od opportune, in relazione alle diverse caratteristiche funzionali della specifica organizzazione aziendale.

2. Le Linee Guida di Confindustria

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria, prima tra le associazioni di categoria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzazione, gestione o controllo.

Le Linee Guida suggeriscono alle società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono: a) codice etico; b) sistema organizzativo; c) procedure manuali ed informatiche; d) poteri autorizzativi e di firma; e) sistemi di controllo e gestione; f) comunicazione al personale e sua formazione. Dette componenti devono essere informate ai principi di: 1) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; 2) applicazione del principio di separazione delle funzioni; 3) documentazione dei controlli; 4) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice

etico e delle procedure previste dal modello; 5) autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;

- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo e previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo;
- possibilità nei “gruppi societari” di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001, purché presso ciascuna società controllata sia istituito un organismo di controllo che possa avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo e possa svolgere in concreto, mediante le risorse a disposizione che agiscono in qualità di professionisti esterni, attività di controllo e di *reporting* all'organismo di controllo della capogruppo⁸.

3. Modello e Codice Etico

Il Codice Etico ha lo scopo di esprimere principi di “deontologia aziendale” che Data Service, in linea con i principi e i valori fondamentali del Gruppo, riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner; in quanto possono essere considerati componenti del Modello.

Il Modello, invece, risponde all'esigenza di prevenire la commissione di particolari tipologie di reato (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa sulla base di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001) e predispone regole comportamentali specifiche, conformi alle prescrizioni contenute in detta fonte normativa. L'efficace e costante attuazione del Modello prescelto ed adottato, costituisce l'esimente della società ai fini della responsabilità di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001.

Ciò premesso in ordine alla diversa funzione del Modello rispetto al Codice Etico, si precisa che quest'ultimo documento deve essere valutato in stretto collegamento con i principi, le regole e le procedure descritte nel presente documento al fine di creare un *corpus* normativo interno coerente ed efficace.

In particolare, il Codice Etico è costituito dei seguenti elementi essenziali:

- i principi di deontologia aziendale di Data Service;
- le norme etiche per le relazioni con tutti i portatori di interesse di Data Service;
- gli standard etici di comportamento;
- le sanzioni interne in caso di violazione delle norme indicate;
- gli impatti sul sistema organizzativo aziendale e le modalità per la sua implementazione.

⁸ Tale soluzione non è indicata per i gruppi con controllate quotate, dove l'ingente mole di controlli rende indispensabile l'istituzione presso le controllate di un organismo di vigilanza dotato di risorse adeguate.

4. Il Modello di Data Service S.p.A.

4.1 La costruzione del Modello

Data Service – sensibile all’esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell’integrità, nonché consapevole dell’importanza di adottare un sistema di controllo della liceità e della correttezza della conduzione di ogni attività aziendale - ha avviato, successivamente all’emanazione del Decreto Legislativo n.231/2001, un progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello organizzativo conforme alle prescrizioni di cui al citato decreto.

Sebbene la predisposizione e l’adozione del Modello siano previste dalla legge in termini di “facoltà” e non di obbligo dell’ente, tale iniziativa ha risposto all’esigenza di fare delle prescrizioni introdotte nell’ordinamento italiano a mezzo del Decreto Legislativo n. 231/2001 un’opportunità di revisione critica delle norme e degli strumenti di *governance* già proprie della cultura e dell’organizzazione di Data Service e del Gruppo, cogliendo al contempo l’occasione di sistematizzare l’attività svolta (inventariazione delle aree di attività e dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto al tema del controllo dei processi aziendali, finalizzato – oltre che ad una migliore gestione e razionalizzazione dei relativi costi - alla prevenzione “attiva” dei Reati.

La predisposizione del presente documento, che individua le procedure e, più in generale, i principi di riferimento e le misure da adottare per la creazione di un modello organizzativo e di gestione conforme a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001, è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto Legislativo n.231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di Confindustria ed alle politiche di Gruppo

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e del sistema attuale di presidi e controllo di Data Service per prevenire i Reati, avviato nell’aprile/maggio 2003 e concluso a giugno 2004, sulle cui basi è stato predisposto il presente documento.

1) **Identificazione delle aree, delle attività e dei processi “sensibili” (c.d. “as-is analysis”).**

La prima fase è stata realizzata previo esame della documentazione aziendale (normativa di riferimento, organigramma e funzionigramma dell’ente, , insieme delle deleghe e delle procure, regolamenti e procedure interne, *compliance* sulla sicurezza del lavoro, bilancio al 2002 e documenti allegati) , al fine della comprensione del contesto interno ed esterno di riferimento per Data Service.

Successivamente sono state realizzate una serie di interviste con i singoli “*Key Officers*” o soggetti-chiave della struttura aziendale, verificate e condivise dai singoli Responsabili di Area. Le interviste sono state mirate:

a) all'individuazione delle attività primarie delle singole Aree/Funzioni aziendali, b) all'approfondimento del sistema di relazioni inteso sia come rapporti interni tra le diverse funzioni aziendali nello svolgimento delle loro attività sia come rapporti esterni, con particolare riguardo a quelli con la P.A., centrale e locale, i fornitori, i partners ed a quelli con la società di revisione e gli organi di vigilanza c) all'individuazione dei meccanismi operativi, quali sistemi di pianificazione e controllo, sistemi informativi, meccanismi e sistemi di comunicazione.

Le funzioni aziendali intervistate nel corso del progetto sono state:

- Presidente
- Amministratore Delegato
- Direzione Amministrazione Finanza e Controllo
- Direzione Risorse Umane e Relazioni Industriali
- Ufficio Investor Relation
- Direzione Acquisti
- Direzione Progetti e Servizi P.A. Centrale
- Direzione Commerciale P.A.
- Area Tecnica
- Area Ipost

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali area/settore di attività potrebbero - in astratto - verificarsi fattispecie riconducibili ai Reati.

Il risultato ottenuto è stata una rappresentazione o "mappatura" dei Processi Sensibili, delle funzioni critiche per il governo di tale rischio di commissione del reato, del sistema dei controlli formali ed informali già esistenti e dei relativi aspetti critici, dedicando particolare attenzione agli elementi di *compliance* specifici necessari per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di Data Service sono descritti al successivo cap. 5.

L'analisi è stata condotta:

- quanto ai reati nei rapporti con la P.A., su tutte le attività che prevedono contatti e/o interazioni tra le risorse di Data Service e soggetti esterni qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio;
- quanto ai reati societari, sulle attività sociali che possono avere una qualche rilevanza per la commissione dei reati societari di cui all'art. 25ter del Decreto Legislativo n. 231/2001.

I risultati prodotti sono stati formalizzati in un documento di mappatura (As-IS Analysis) allegato al presente documento.

- 2) **Effettuazione dell'analisi di comparazione della situazione attuale rispetto al modello a tendere (c.d. "gap analysis").**

Sulla base della rilevazione della situazione esistente in relazione alle singole fattispecie di area/attività “sensibili”, alle aree/funzioni aziendali coinvolte ed ai controlli ed alle procedure esistenti nella società in relazione ai Processi Sensibili, è stata effettuata un’analisi comparativa con il modello “a tendere”, mirata a valutare: a) l’adeguatezza dei protocolli esistenti, ossia la loro capacità di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti (o comunque di ridurre il rischio ad un livello accettabile) e di evidenziarne l’eventuale realizzazione; b) l’effettività dei protocolli esistenti, ossia la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti nei protocolli.

In particolare la metodologia utilizzata è stata quella di incrociare le aree di rischio con il sistema dei presidi/controlli esistenti presso Data Service, al fine dell’individuazione dei disallineamenti rispetto al modello a tendere e della definizione delle azioni necessarie per colmare i gap emersi.

Nel dettaglio per ogni area di rischio, in precedenza mappata, sono stati definiti i seguenti elementi:

1. attività sensibile;
2. strutture organizzative coinvolte;
3. sistema dei presidi disponibili;

Alla luce dell’analisi svolta, è stato formalizzato l’insieme degli ulteriori presidi necessari per ogni area di rischio ed è stato definito un piano operativo per arrivare al loro superamento.

In particolare, sono state definite le azioni di miglioramento dell’attuale sistema di controllo ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I risultati prodotti sono stati formalizzati in un documento di gap analysis ed in un documento contenente il piano di azione allegato al presente documento.

Il piano di azione considera anche la revisione delle procedure aziendali esistenti, in attuazione dei principi espressi nel presente documento con riferimento ai Processi Sensibili partendo dall’analisi dei gap rilevata rispetto all’attuale modello di funzionamento e secondo i criteri descritti nel paragrafo “Criteri di predisposizione o revisione delle procedure aziendali”. Nel piano sono riportati i coinvolgimenti e le priorità; le tempistiche saranno concordate tra i Responsabili delle singole aree ed il CO.

- 3) **Predisposizione del presente documento.** Terminate le fasi di analisi sopra descritte, è stato redatto il presente documento che individua gli elementi costitutivi essenziali del Modello organizzativo prescelto (sistema organizzativo in generale, policies e procedure, sistema di deleghe e procure, flussi informativi e formativi, sistema disciplinare, ecc.) e gli interventi di implementazione dello stesso in conformità al dettato ed alle finalità del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Il presente documento è costituito da una “Parte Generale”, che contiene i principi cardine del Modello e tratta del funzionamento del CO, e da singole “Parti Speciali”, predisposte, in ragione delle attività aziendali e dei Processi Sensibili rilevati e dei relativi interventi di miglioramento, per le diverse categorie di reato contemplate nel Decreto Legislativo n. 231/2001.

La Parte Speciale n. 1, denominata “*Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione*”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dagli artt. 24, 25 e 25bis del Decreto Legislativo n. 231/2001; la seconda Parte Speciale n. 2, denominata “*Reati Societari*”, si applica per le tipologie di reato previste dall’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001.

4.2 La funzione del Modello

Il Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

L’individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, devono:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Data Service e delle società da questa controllate, pienamente consapevoli dei rischi delle sanzioni cui andrebbe incontro Data Service in caso di commissione dei Reati;
- consentire a Data Service ed alle società del Gruppo di adottare tempestivamente i provvedimenti e le cautele più opportune per prevenire od impedire la commissione dei reati.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse della società nell’ambito dei Processi Sensibili, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del modulo organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

Conseguentemente, l’efficace attuazione del Modello viene garantita attraverso la costante attività di controllo dell’organismo di vigilanza e la comminazione di sanzioni, disciplinari o contrattuali, che rendano incontestabile l’intento primario di censurare fattivamente ogni comportamento illecito.

4.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti (rilevati in fase di “*as-is analysis*”), ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui Processi Sensibili.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società anche in relazione ai Reati da prevenire, Data Service ha individuato i seguenti:

- 1) i principi di *corporate governance* adottati, anche in via di fatto, da Data Service;

- 2) il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa ed il sistema di controllo della gestione;
- 3) il codice di comportamento adottato ai sensi del Regolamento del Nuovo Mercato Organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (“*Codice sull’Internal Dealing*”);
- 4) le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario, di *reporting* del Gruppo;
- 5) il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso attualmente adottati da Data Service;
- 6) il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato;
- 7) in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente in questo documento, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che Data Service intende integrare.

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

- ⇒ le linee guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili;
- ⇒ i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
 - l’attribuzione ad un organismo di vigilanza (c.d. *Compliance Officer*; di seguito, “CO”) interno a Data Service 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 Decreto Legislativo n. 231/2001;
 - la messa a disposizione del CO di risorse – anche in termini di potere di spesa - 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 Decreto legislativo n. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione al CO 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 individuate come sensibili.

4.4 L'adozione del Modello di Data Service e sue successive modifiche

Sebbene, come detto, l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, in conformità alle politiche aziendali, la società ha ritenuto necessario avviare e portare a termine il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello organizzativo, di gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001, adottando il presente documento – che contiene i principi di riferimento per la costruzione del Modello - con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 settembre 2004.

Con la medesima delibera Data Service ha istituito il proprio organismo di vigilanza.

Essendo il presente documento ed il modello organizzativo e di gestione che ne discende, un atto di emanazione del “organo dirigente” - in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001 - le successive modifiche e integrazioni (dovute a modifiche della relativa normativa) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.5. L'adozione del Modello nell'ambito del Gruppo

Si è ritenuto necessario individuare delle linee guida organizzative che consentano l'attuazione del Modello nelle società del Gruppo garantendo:

- elevati livelli di standardizzazione dei protocolli a livello del Gruppo sulla base di uniformità di metodologie e criteri di giudizio;
- facilità di allineamento delle attività di controllo con le politiche e strategie di Gruppo;
- aumento dell'efficienza operativa dell'Organismo di Vigilanza;

A tal fine si è optato per la creazione di un Modello base, predisposto ed adottato dalla capogruppo e fatto proprio e sviluppato dalle società controllate da Data Service sulla base delle loro concrete esigenze, in base ai seguenti criteri:

- il Modello è predisposto, adottato, aggiornato ed integrato in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie od opportune per le finalità precipue del Modello stesso, dal Consiglio di Amministrazione di Data Service sulla base di quanto previsto nel par. 4.4.;
- i Consigli di Amministrazione delle singole società del Gruppo provvedono, mediante apposita delibera, a recepire il presente documento in funzione dei profili di rischio configurabili in relazione alle specifiche attività concrete;
- contestualmente, i Consigli di Amministrazione delle singole società del Gruppo provvederanno alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza (CO) incaricato di svolgere, nell'ambito della società di appartenenza, le attività di controllo sulle attività a rischio e sulla corretta applicazione del Modello;
- tutte le modifiche e/o integrazioni del presente documento, necessarie od opportune in relazione alle specifiche realtà imprenditoriali di ciascuna

società del Gruppo ed applicabili solo alla singola società nella quale tali realtà sono emerse, dovranno essere approvate dai Consigli di Amministrazione di ciascuna società;

- ferma restando l'esclusiva responsabilità in capo alle singole società del Gruppo relativamente alla efficace e corretta applicazione del Modello per le specifiche attività societarie e la competenza dei rispettivi CO ad esercitare l'attività di vigilanza secondo le procedure previste nel presente Modello, spetta al CO di Data Service il compito di dare impulso e di coordinare le attività di controllo sull'applicazione del Modello svolte dai singoli CO presso ciascuna società del Gruppo, al fine di garantire omogeneità e corretta attuazione del Modello. A tal fine sono predisposti specifici flussi informativi e di rapporto periodici dai singoli CO al CO della capogruppo e viceversa;
- a tale ultimo fine, il CO della capogruppo potrà effettuare, singolarmente o congiuntamente con i CO delle società controllate, diretti interventi di controllo nelle aree di attività a rischio nella singola società interessata, con possibilità di accedere alla documentazione rilevante di quest'ultima.

4.6. Piano di prima attuazione del Modello

Il presente documento, a seguito di approvazione del Consiglio di Amministrazione, sarà distribuito dal CO alle società controllate. I Consigli di Amministrazione delle singole società controllate cureranno in autonomia l'adozione e l'attuazione del Modello organizzativo nonché la scelta del proprio CO.

Il presente documento, a seguito di approvazione del Consiglio di Amministrazione, sarà distribuito dal CO a tutti i soggetti interessati.

Successivamente alla distribuzione, il CO, attraverso l'*Internal Auditing* potrà avviare la propria attività di verifiche.

Le eventuali indicazioni per la copertura di rischi riscontrati in fase di *auditing* saranno comunicate ai responsabili delle singole aree o società che potranno avvalersi dell'Ufficio o del gruppo di lavoro dedicato alla redazione e/o revisione delle procedure.

5. I Processi Sensibili di Data Service S.p.A

Il Gruppo Data Service è uno dei più importanti fornitori di servizi tecnologici e di outsourcing operativo italiani.

Storicamente il Gruppo Data Service si è sviluppato nei servizi di outsourcing della gestione documentale per le istituzioni finanziarie, segmento che tuttora rappresenta una delle attività principali del Gruppo insieme alla presenza consolidata nel mercato della PA centrale, locale e degli Enti Territoriali. Questa attività è caratterizzata da una significativa stabilità, in quanto regolata tipicamente da contratti pluriennali e fondata su consolidati rapporti fiduciari con le aziende clienti.

La posizione del Gruppo nel business tradizionale dell'outsourcing bancario è stata rafforzata dalla quotazione al Nuovo Mercato, avvenuta nell'ottobre 2000; inoltre, particolare rilevanza ha assunto l'acquisizione di CNI Informatica e Telematica (avvenuta nel Settembre 2001), che, oltre ad un ulteriore consolidamento del mercato

bancario, ha aperto al Gruppo il mercato della Pubblica Amministrazione ed ha apportato importanti competenze ed esperienze nel settore della tecnologia applicata alla Gestione Elettronica Documentale.

Attraverso ulteriori acquisizioni avvenute fra la fine del 2001 e la metà del 2002, (in particolare, l'acquisto del 50,1% della genovese A&B nel novembre 2001), il Gruppo Data Service è entrato in maniera consistente nel mercato dei Servizi di Outsourcing e della Gestione della Fiscalità e dei Tributi per la PA locale.

Anche il settore delle Assicurazioni è stato inserito nell'offerta del Gruppo attraverso l'acquisizione di un ramo d'azienda della Fulcron nel maggio 2002.

Nel dicembre 2002, inoltre, vi è stata la fusione in Data Service S.p.A. della CNI Informatica e Telematica S.p.A.

Data Service realizza il proprio oggetto sociale con l'esercizio delle attività sopra sinteticamente e brevemente descritte.

Con riferimento a tali "macroattività" ed in esito alla prima fase progettuale di indagine ed identificazione delle aree e delle attività a rischio di commissione dei Reati, sono stati individuati i Processi Sensibili di Data Service con riguardo a:

- a) reati contro la P.A.;
- b) reati societari.

Il rischio relativo ai reati di falso nummario appare solo astrattamente ipotizzabile, in relazione al fatto che appare piuttosto remota la possibilità che Dipendenti ed Organi Sociali di Data Service pongano in essere, autonomamente o in concorso con terzi, atti di contraffazione o alterazione di monete o valori di bollo nell'interesse di Data Service.

Il rischio relativo ai reati di finanziamento del terrorismo è egualmente remoto ed astrattamente ipotizzabile solo con riferimento ai Processi Sensibili svolti all'estero.

Anche il rischio relativo alla commissione di reati contro la personalità individuale è egualmente remoto e difficilmente ipotizzabile nell'*interesse o a vantaggio dell'ente*.

I Processi Sensibili di Data Service sono:

a) nei rapporti con la P.A.

- gestione dell'attività contrattuale con la P.A., comprendente anche le fasi di gestione dei contatti diretti con esponenti della P.A., la partecipazione a gare aggiudicate con procedure ad evidenza pubblica o la gestione di contratti in affidamento diretto;
- gestione e controllo delle risorse finanziarie;
- gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale;
- gestione delle richieste di concessioni ed autorizzazioni;
- gestione degli aspetti regolati dal D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni, integrazioni ed attuazioni in tema di sicurezza ed igiene del lavoro;
- scelta e selezione di Partner (Joint Venture, RTI, Consorzi, ecc.);

- gestione degli adempimenti amministrativi e dei rapporti con gli enti previdenziali e le autorità fiscali;
- gestione dei rapporti con le Autorità pubbliche di Vigilanza.

b) reati societari

- attività di comunicazione a soci e/o terzi di dati e/o informazioni che determinano il valore di poste di bilancio di carattere valutativo e/o di altre poste non direttamente estraibili dal sistema informatico;
- gestione e comunicazione di notizie/dati verso l'esterno relativi alla società e al Gruppo (rapporti con investitori istituzionali, comunicati *price sensitive*);
- predisposizione di prospetti informativi;
- attività di supporto e collaborazione nelle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali, ovvero alla società di revisione;
- gestione sociale: gestione dei conferimenti, degli utili e delle riserve; operazioni sulle partecipazioni e sul capitale;
- gestione e comunicazione di notizie/dati verso l'esterno relativi al Gruppo (rapporti con investitori istituzionali, comunicati *price sensitive* ecc...);
- predisposizione delle comunicazioni alle Autorità pubbliche di Vigilanza e gestione dei rapporti con le stesse (Consob, Borsa Italiana ecc...);
- gestione dei sistemi informativi.

6. L'organismo interno di vigilanza (*Compliance Officer* o "CO")

6.1 Identificazione, nomina e revoca dell'organismo interno di vigilanza

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 e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (art. 6, comma 1, lett. b, Decreto Legislativo n.231/2001).

La Relazione Illustrativa aggiunge: *"L'Ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sull'osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo di controllo interno, funzionale a garantire la stessa capacità operativa (...)"*.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo interno diverso dal Consiglio di Amministrazione o dall'insieme degli amministratori senza deleghe, nonché dal Collegio Sindacale, caratterizzato dai seguenti requisiti:

- (i) autonomia e indipendenza;

- (ii) professionalità;
- (iii) continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero: a) l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, ad esempio prevedendo forme di riporto al massimo vertice operativo aziendale (ad es. il Presidente operativo e l'Amministratore Delegato) ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso; b) l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività per l'appunto operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di CO, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione (approccio di tipo consulenziale); o, ancora,
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- *a posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo).

A titolo esemplificativo, le Linee Guida menzionano le seguenti tecniche:

- campionamento statistico;
- tecniche di analisi e valutazione dei rischi e misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti);
- *flow-charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza;
- tecniche di intervista e di elaborazione di questionari;
- elementi di psicologia;
- metodi per l'individuazione di frodi.

Applicando tali principi alla realtà di Data Service e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo al CO, con la medesima delibera del Consiglio di Amministrazione, approvata dal Collegio Sindacale, con cui è stato approvato il presente documento e, dunque, il Modello ivi delineato in linea di principio, la società ha deciso di identificare l'Organismo di Vigilanza con il Comitato di Controllo che si avvarrà nella funzione di *Internal Auditing* per le attività di natura operativa.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il CO si può avvalere del supporto delle altre funzioni interne qualora necessario od opportuno.

In conformità ai principi di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001, non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione del CO; è possibile invece 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 al CO.

Il CO, inoltre, viene dotato dal Consiglio di Amministrazione di risorse - in termini di potere di spesa - adeguate a supportarlo nei compiti affidati ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili. Le risorse, nei limiti indicati nella delibera di nomina, potranno essere impiegate per acquisizione di consulenze professionali, strumenti e/o quant'altro si rendesse necessario od opportuno per lo svolgimento delle funzioni proprie di CO, fatto salvo l'obbligo di rendiconto al Consiglio di Amministrazione in sede di redazione del *budget* annuale.

6.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

Al CO è affidato il compito:

- A. di vigilare sull'effettività del Modello, ossia di verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello generale, astrattamente definito;
- B. di valutare l'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- C. di proporre eventuali aggiornamenti del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative ovvero sia ritenuto opportuno un miglioramento del Modello stesso.

A tal fine, al CO sono affidati i seguenti compiti:

- verificare l'attuazione delle attività di controllo previste dal Modello;
- elaborare le risultanze degli interventi effettuati nell'espletamento delle proprie mansioni;
- quanto ai profili amministrativi e contabili, verificare la rispondenza a principi generalmente accettati e *standard* di *best practice* dei criteri e delle tecniche utilizzate per l'elaborazione dei dati contabili, nonché delle altre informazioni a questi ultimi afferenti, e l'efficienza dei processi amministrativi e dei sistemi di controllo impiegati;
- assicurare l'elaborazione del programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza e degli interventi attinenti al medesimo, programmati e non programmati;

- assicurare il costante mantenimento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza propria dell'Organismo;
- assicurare l'elaborazione di un manuale relativo alle procedure di vigilanza di cui al Modello;
- assicurare la gestione dei sistemi informativi sviluppati al fine dell'esercizio dell'attività di *risk assessment* attinente alla specifica attività di vigilanza prescritta dal Modello;
- contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, al continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- segnalare alle funzioni a tal fine competenti l'opportunità dell'adozione di sanzioni disciplinari a carico di responsabili di ipotesi di violazione di procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

6.3 Reporting del CO verso il vertice aziendale

Il CO riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. Sono previste due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Quanto a tale seconda linea di *reporting*, il CO predispone:
 - con cadenza semestrale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.);
 - con cadenza annuale, (i) un rapporto sullo stato dei suoi rapporti con il Collegio Sindacale e con le Autorità di Vigilanza nonché (ii) un piano delle attività previste per l'anno successivo;
 - immediatamente, una segnalazione relativa all'avveramento di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello, di innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e di operazioni di finanza straordinaria che attengano al perimetro di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici e precisamente:

- con le funzioni che si occupano di Affari Legali

(ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei processi sensibili, per definire il contenuto delle clausole contrattuali nonché per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari);

- con la Direzione Risorse Umane in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con la Direzione Finanziaria in ordine al controllo dei flussi finanziari.

Gli incontri con le funzioni cui il CO riferisce devono essere verbalizzati; copie dei verbali devono essere custoditi dal CO e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento il CO il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, previo coinvolgimento delle funzioni e/o dei soggetti competenti, di convocare i predetti organi per motivi urgenti.

6.4 Flussi informativi verso il CO: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

Il CO deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Data Service 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 al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce al CO (saranno istituiti canali informativi dedicati, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza ed allo scopo di risolvere casi di dubbia interpretazione in ordine ai principi generali del Modello);
- il CO valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo cap. 8 (Sistema Disciplinare).

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse al CO 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 e che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, Data Service;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- 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 critici rispetto all'osservanza delle norme del Decreto Legislativo n. 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.

6.5 Rapporti fra Organismo di Vigilanza della capogruppo e delle controllate

Ciascuna società del Gruppo riferirà all'Organismo di Vigilanza della capogruppo.

Le controllate, ove ritenuto opportuno/necessario il ricorso a risorse esterne per l'esecuzione dei controlli, dovranno richiedere il supporto delle risorse allocate presso l'omologo Organismo di Vigilanza della capogruppo. A tal fine dovrà essere concluso un contratto quadro che preveda i livelli di servizio, i flussi informativi e la tutela della riservatezza.

Gli eventuali interventi correttivi sui modelli organizzativi delle società controllate, conseguenti ai controlli effettuati, saranno di esclusiva competenza delle stesse controllate.

6.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello sono conservati dal CO in un apposito *data base* (informatico e cartaceo).

L'accesso al *data base* è consentito - oltre che al CO - esclusivamente ai membri del Collegio Sindacale ed a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.

7. Piano di formazione e di comunicazione

7.1 Comunicazione e formazione per i Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di Data Service garantire alle risorse presenti in azienda ed a quelle in via di inserimento una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutte le risorse presenti in azienda in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.

La comunicazione potrà avvenire sia tramite strumenti informatici (ad es. Intranet), sia mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria del responsabile della funzione di riferimento.

Ai nuovi dipendenti verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione.

I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

Il presente documento ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati anche a ciascun dirigente il quale, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso. I dirigenti dovranno sottoscrivere un'impegnativa analoga a quella sottoscritta dai membri degli Organi Sociali.

Data Service curerà inoltre l'organizzazione di seminari ed altre iniziative di formazione mirata, anche a distanza e mediante l'utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento e dei principi di cui al Codice Etico. La formazione verrà, altresì, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della società.

7.2 La comunicazione e formazione per i Consulenti e Partner

Data Service intende portare a conoscenza dei propri Consulenti e Partner, con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Codice Etico, nel quale verranno trasfusi molti dei principi di comportamento desumibili dalle previsioni contemplate dal presente documento.

Il rispetto del Codice Etico e delle regole comportamentali che verranno adottate da Data Service in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, dovrà essere prescritto da apposita clausola inserita negli accordi negoziali con tali destinatari, oggetto di specifica approvazione.

I contratti in essere dovranno essere quanto prima adeguati a quanto sopra previsto.

I Consulenti ed i Partner dovranno essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non costringa i dipendenti, i dirigenti o qualsiasi altra persona operante per Data Service a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali ed il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai

principi espressi nel presente documento in base a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

8. Sistema disciplinare

8.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti) applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente documento, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività e la serietà del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

8.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

8.2.1 Sistema disciplinare

La violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, del Codice Etico ed in generale delle specifiche regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento, da parte dei dipendenti ed, in quanto applicabili, dei dirigenti di Data Service, costituisce sempre illecito disciplinare. Pertanto: (i) ogni notizia di violazione determinerà l'avvio di un procedimento disciplinare; (ii) all'autore della violazione, debitamente accertata, verrà comminata una sanzione disciplinare; (iii) tale sanzione sarà proporzionata alla gravità dell'infrazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori in relazione alla entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagneranno - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del suddetto CCNL, e precisamente:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;

3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 113, seconda parte;
4. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

La definizione delle singole infrazioni - connesse alla violazione delle procedure, dei sistemi di controllo, delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento - e delle relative sanzioni, nel rispetto del principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione, saranno contenute nello specifico regolamento aziendale, anche ad integrazione del codice disciplinare attualmente in uso, affisso negli appositi spazi in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui agli articoli 151 e 152 del CCNL applicato [Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro terziario distribuzione e servizi (per i dipendenti) e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Industria (per i dirigenti)];

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.

8.2.2 Violazioni delle specifiche regole comportamentali espresse nelle procedure attuative del presente documento e del Codice Etico e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono di seguito esemplificativamente elencati, in ordine di gravità crescente:

- A) violazione, da parte del dipendente, di procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento (ad es., inosservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni al CO 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 Codice Etico o del codice comportamentale;
- B) violazione di procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle regole adottate in conformità al presente documento, 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 procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento o ai principi del Codice Etico, 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 procedure interne adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento o delle regole contenute

nel Codice Etico, tali 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 da parte del CO e del Responsabile delle Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione del CO e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti

La mancata vigilanza sulla corretta applicazione da parte dei lavoratori del Codice Etico, delle procedure interne e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi espressi nel presente documento, destinato in primo luogo agli Organi Sociali ed al *management* societario, o la violazione del Codice Etico, delle procedure interne e delle regole comportamentali eventualmente applicabili direttamente al personale dirigente o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle condotte ragionevolmente richieste ai dirigenti, in relazione al ruolo rivestito ed ai profili di responsabilità gli stessi riconosciuti, sempre con riferimento ai principi espressi nel presente documento ed al Modello di organizzazione e gestione adottato, costituiscono sempre illeciti disciplinari.

La società provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione delle sanzioni in conformità a quanto stabilito nel vigente CCNL per i dirigenti applicato.

Oltre a quanto sopra previsto in linea di principio, le singole infrazioni punibili e le relative sanzioni irrogabili verranno stabilite in apposito documento disciplinare da affiggere in luogo accessibile a tutti, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato.

8.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di mancata attuazione del Modello o di violazione delle procedure, delle regole comportamentali, del Codice Etico adottati in attuazione del presente documento e dei principi generali ivi espressi da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, delle quali il CO possa essere informato, quest'ultimo ne fornirà comunicazione al Collegio Sindacale ed all'intero Consiglio di Amministrazione, i quali potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci.

8.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione delle procedure, delle regole comportamentali, del Codice Etico adottati in attuazione del presente documento e dei principi generali ivi espressi da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza 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.

8.6 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

La violazione da parte dei Consulenti o dei Partner dei principi del Codice Etico o delle regole dettate in conformità ai principi espressi nel presente documento, inseriti in apposite clausole degli accordi contrattuali, è sanzionata secondo quanto previsto in dette clausole.

L'accertata violazione delle specifiche clausole che impongono il rispetto di alcuna o di tutte le regole contenute nel Codice Etico e nelle procedure aziendali, verrà sanzionata con l'applicazione di penali (salvo il diritto al risarcimento del maggior danno) e con la previsione dell'automatica risoluzione del vincolo contrattuale.

I Consulenti o i Partner non potranno costringere i Dipendenti di Data Service a tenere comportamenti in violazione del Codice Etico che verrà loro consegnato.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società e qualora ne ricorrano i presupposti di legge.

9. Programma di prima applicazione e criteri di aggiornamento del Modello

9.1 Prime applicazioni del Modello

In ragione della complessità del Modello e della sua profonda compenetrazione con la struttura organizzativa di Data Service, sarà inevitabile che la sua introduzione nel sofisticato sistema aziendale determini la necessità di predisporre un elaborato programma operativo di recepimento delle innovazioni.

Tale programma individuerà le attività richieste al fine di realizzare l'efficace attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello contenuti nel presente documento con precisazione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Il programma verrà osservato da tutti i soggetti coinvolti con il massimo rigore, in quanto finalizzato alla tempestiva e compiuta attuazione di tutte le misure previste in conformità alle prescrizioni e gli scopi della disciplina introdotta dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

Il programma può prevedere, ad esempio, la costituzione di diversi gruppi di lavoro, composti dai responsabili di ciascuna funzione aziendale e da altre risorse dedicate, i quali dovranno elaborare le specifiche procedure previste in attuazione dei principi espressi nel presente documento con riferimento ai Processi Sensibili di rispettiva

competenza, e discutere sull'implementazione e/o modifica e/o aggiornamento delle procedure in essere.

Detti gruppi di lavoro sottoporranno le “bozze” delle procedure da adottare e/o delle relative integrazioni all'Organismo di Vigilanza, per un parere obbligatorio e non vincolante.

L'Organismo di Vigilanza si pronuncerà nel più breve tempo possibile, fornendo le proprie indicazioni anche ai fini del coordinamento e della necessaria coerenza con i principi ispiratori contenuti nel presente documento.

Ottenuto il parere del CO, i gruppi di lavoro parteciperanno ad una comune riunione interna, cui partecipa anche il CO, per la discussione e l'approvazione delle procedure: in caso di approvazione con il parere favorevole del CO, le procedure verranno sottoposte al vaglio definitivo dell'Amministratore Delegato; in caso di parere sfavorevole del CO o in caso di mancato accordo in merito, le procedure verranno sottoposte dal CO al Consiglio di Amministrazione, accompagnate da un'apposita relazione illustrativa.

Il programma di prima applicazione del Modello dovrà essere predisposto in tutte le occasioni in cui si renderà necessario procedere ad interventi di aggiornamento ed adeguamento ai sensi di quanto *infra* più specificamente precisato.

9.2 Aggiornamento e adeguamento del Modello

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del Decreto Legislativo n. 231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- introduzione di innovazioni legislative;
- avveramento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno concernere anche esperienze di pubblico dominio riguardanti altre società del settore);
- cambiamenti della struttura organizzativa che derivino da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività dell'impresa.

Si tratta di un'attività di importanza particolarmente rilevante in quanto mirata al mantenimento nel tempo dell'efficace attuazione del Modello anche a fronte di modificazioni dello scenario normativo ovvero della realtà aziendale di riferimento nonché nelle ipotesi di accertamento di carenze del Modello stesso, anche e soprattutto in occasione di eventuali violazioni dello medesimo.

Sul presupposto della attribuzione, specificamente prescritta dal decreto in esame (art. 6 co. 1 lett. a), della responsabilità dell'adozione del modello organizzativo in capo all'organo dirigente, il compito di disporre l'aggiornamento e adeguamento del Modello e, dunque, di aggiornamento e adeguamento del presente documento, dovrà essere riconosciuto in capo al medesimo organo che abbia disposto l'iniziale adozione del Modello e quindi al Consiglio di Amministrazione.

In conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dal D.Lgs. 231/2001 (art. 6 co. 1 lett b), l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza, che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà in ogni caso sottoposto a procedimento di revisione periodica al fine di garantire la continuità del proprio mantenimento in relazione all'evoluzione delle esigenze dell'impresa.

Le proposte di aggiornamento/adeguamento del Modello, elaborate attraverso la partecipazione delle funzioni aziendali competenti e/o anche utilizzando esperti esterni laddove necessario, verranno sottoposte dal CO all'Amministratore Delegato che le sottoporrà al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale.