

**COMPAGNIA GESTIONE ILLUMINAZIONE – CITELUM  
ITALIA S.R.L.**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO**

*AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231*

**PARTE GENERALE**

*Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Citelum Italia S.r.l. nella seduta del 16 marzo 2021*

## Indice

|   |    |
|---|----|
| DEFINIZIONI .....   | 4  |
| PREMESSA.....   | 6  |
| 1. LA SOCIETÀ .....   | 6  |
| 2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....  | 7  |
| 2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche .....  | 7  |
| 2.2. I Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo .....   | 9  |
| 3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA CITELUM ITALIA S.R.L. ....  | 9  |
| 3.1. Adozione e costruzione del Modello .....   | 9  |
| 3.2. Sistema di controllo interno e di risk management.....   | 11 |
| 3.3. Struttura del documento.....   | 12 |
| 3.4. Modello e Codice Etico .....   | 12 |
| 3.5. Destinatari del Modello.....   | 13 |
| 4. AGGIORNAMENTO E GESTIONE DEL MODELLO .....   | 13 |
| 5. ORGANISMO DI VIGILANZA .....   | 14 |
| 5.1. Generalità e composizione dell’Organismo di Vigilanza di Citelum Italia S.r.l. ....  | 14 |
| 5.2. Requisiti dei componenti dell’OdV, cause di incompatibilità e responsabilità .....   | 14 |
| 5.3. Nomina, durata e compenso .....  | 15 |
| 5.4. Sostituzione, decadenza e revoca .....   | 15 |
| 5.5. Risorse a disposizione dell’Organismo di Vigilanza .....   | 16 |
| 5.6. Collaboratori.....   | 16 |
| 5.7. Funzione e competenze dell’OdV.....  | 16 |
| 5.8. Poteri dell’Organismo di Vigilanza.....  | 17 |
| 5.9. Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso il Vertice aziendale .....   | 17 |
| 5.10. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.....  | 17 |
| 5.11 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6,<br>comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 ..... | 19 |
| 5.12. Gestione della documentazione .....   | 20 |
| 5.13. Regolamento di funzionamento dell’OdV.....  | 20 |
| 6. SISTEMA DISCIPLINARE.....  | 20 |
| 6.1. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni .....   | 21 |

|  |    |
|--|----|
| 6.2. Operai .....                                      | 21 |
| 6.2.1. Ambito d'applicazione e condotte rilevanti..... | 21 |
| 6.2.2. Sanzioni.....                                   | 22 |
| 6.3. Quadri e Impiegati.....                           | 24 |
| 6.3.1. Ambito d'applicazione e condotte rilevanti..... | 24 |
| 6.3.2. Sanzioni.....                                   | 25 |
| 6.4. Dirigenti.....                                    | 27 |
| 6.4.1. Ambito d'applicazione .....                     | 27 |
| 6.4.2. Sanzioni.....                                   | 27 |
| 6.5. Soggetti Apicali.....                             | 29 |
| 6.5.1. Ambito d'applicazione .....                     | 29 |
| 6.5.2. Sanzioni.....                                   | 29 |
| 6.6. Collaboratori esterni soggetti a vigilanza.....   | 30 |
| 6.6.1. Ambito d'applicazione .....                     | 30 |
| 6.6.2. Sanzioni.....                                   | 30 |
| 6.7. Procedimento Sanzionatorio .....                  | 30 |
| 7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....                     | 31 |
| <br>   |    |
| Allegato 1 – Organigramma .....                        |    |
| Allegato 2 – Risk Assessment – Chart ::.....           |    |
| Allegato 3 – Codice Etico .....                        |    |

## DEFINIZIONI

- Citelum Italia S.r.l. ” o “Società”: Compagnia Gestione Illuminazione – Citelum Italia S.r.l.;
- “Gruppo Citelum”: Citelum SA e le società italiane da essa controllate ai sensi dell’art. 2359 primo e secondo comma del Codice Civile; le società sottoposte ad attività di direzione e coordinamento ai sensi dell’art. 2497 del Codice Civile;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Decreto”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- “Linee Guida di Confindustria”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate da Confindustria in data 3 novembre 2003 e successive integrazioni;
- “Modello Organizzativo” o “Modello”: Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001 che è il documento predisposto e adottato dalla Società al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al predetto decreto;
- “Codice Etico”: il Codice Etico del Gruppo Citelum adottato dalla Società (di seguito anche semplicemente “Codice Etico”);
- “Reati”: i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- “Processi a Rischio”: attività di Citelum Italia S.r.l. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi valutati a rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- “Organismo di Vigilanza” (“OdV”): Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento, sull’efficacia, sull’osservanza del Modello e a curarne il relativo aggiornamento, di cui all’articolo 6, 1° comma, lettera b) del D. Lgs. 231/01;
- “Organi Societari”: il Consiglio di Amministrazione di Citelum Italia S.r.l.;
- “Organo Dirigente”: Consiglieri di Citelum Italia S.r.l.;
- “Apicali”: ai sensi del combinato disposto fra art. 6 e art. 5, lett. a), del D.Lgs. 231/2001, sono “soggetti in posizione apicale” coloro 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 [...] persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso*” ;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Citelum Italia S.r.l. e lavoratori parasubordinati oltre ai dipendenti delle società del gruppo Citelum in Italia;
- “Collaboratori esterni”: consulenti, prestatori professionali, partner di Citelum Italia S.r.l. (sia persone fisiche che persone giuridiche), che collaborano con la società nella gestione dei processi sensibili, ivi inclusi subappaltatori, fornitori, partner d’ATI;

- “Procuratori”: dipendenti di Citelum Italia S.r.l. o terzi esterni muniti di procura, generale o speciale, per l’esercizio di specifiche attività aziendali;
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale attualmente in vigore ed applicato da Citelum Italia S.r.l.;
- “CCNL Dirigenti”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi, attualmente in vigore ed applicato da Citelum Italia S.r.l.;
- “Manuale Organizzativo”: strumento che descrive le relazioni formali dell’azienda in modo sistematico, la struttura organizzativa della Società e definisce ruoli, compiti e responsabilità delle funzioni aziendali. Il Manuale Organizzativo si compone di organigrammi, job description e procedure specifiche per ogni processo aziendale significativo per l’organizzazione. L’attuale organigramma di Citelum Italia S.r.l. è allegato alla presente Parte Generale (**Allegato 1**);
- “Sistema di Deleghe e Procure”: documento che contiene i poteri di rappresentanza e di firma sociale conferiti dal Consiglio di Amministrazione della Società al Presidente e all’Amministratore Delegato, comprendente anche le procure che quest’ultimo o direttamente il Consiglio di Amministrazione hanno conferito ai Direttori o ad altri procuratori per la gestione degli affari sociali di loro competenza. All’interno del presente documento sono inoltre riportate le “procure speciali diverse” per l’esercizio di specifiche attività aziendali comprese le procure in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs. 81/2008;
- “Referenti 231”: soggetti individuati all’interno di ciascuna direzione aziendale o funzione direttamente dipendente dal Presidente del Consiglio di amministrazione, dall’Amministratore Delegato o dal Direttore Generale (ove nominato) con il compito di coadiuvare i rispettivi Direttori, ferme le responsabilità di questi ultimi, ad es.: nella mappatura delle attività a rischio; nella predisposizione dei flussi informativi periodici all’ODV.

## PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società.

Citelum Italia S.r.l. è una società italiana con sede in Milano, Via Monteverdi 11. La Società, sensibile alle aspettative dei propri soci, sollecita nel tutelare l'impegno e il lavoro dei propri dipendenti e *partner* commerciali, consapevole dell'opportunità di adottare un sistema di controllo interno per la prevenzione di fatti previsti dalla legge come reati, ha ritenuto di dotarsi, in linea con quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, del presente modello di organizzazione, gestione e controllo. In tal modo essa intende promuovere all'interno dell'azienda il massimo livello di consapevolezza che l'eventuale commissione di illeciti è fortemente condannata e ritenuta contraria agli interessi di Citelum Italia S.r.l. anche quando essa potrebbe ricavarne un vantaggio. In pari tempo essa intende, grazie ad un monitoraggio costante della propria attività, consentire una pronta reazione e prevenire la commissione degli illeciti.

Il presente documento rappresenta, pertanto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato dalla Società ai sensi del richiamato Decreto 231/2001 e contiene una parte generale e più parti speciali.

## 1. LA SOCIETÀ

L'attività di Citelum Italia S.r.l. si sostanzia nella prestazione di servizi integrati per la realizzazione, e l'eventuale successiva gestione, di interventi di risparmio energetico di qualsiasi natura, nonché nella esecuzione di appalti e contratti per la gestione tecnologica integrata, la progettazione, la costruzione, la manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti di illuminazione pubblica, votiva, industriale e d'interni di Comuni, Province, soggetti titolari di concessioni autostradali, aeroportuali o similari, Regioni o aziende e/o enti dalle stesse costituiti e/o partecipati o privata di grandi complessi residenziali o industriali, inclusi l'arredo urbano, la costruzione, la gestione e manutenzione di reti di segnalazione luminosa ed illuminazione semaforica e gestione e gestione/controllo del traffico urbano, interurbano e autostradale, la gestione e manutenzione di impianti di illuminazione ed aerazione di gallerie, l'esecuzione di studi e lavori associati alla valorizzazione tramite illuminazione di luoghi pubblici e monumenti e l'esecuzione dei lavori di messa a norma, compresa fornitura, posa in opera e quanto altro necessario per condurre la gestione dei suddetti impianti.

La Società svolge altresì attività connesse alla realizzazione, installazione e gestione integrata di impianti di videosorveglianza, di impianti per la gestione di zone a traffico limitato, di impianti a messaggeria variabile; nonché di apparecchiature per il controllo della sosta a pagamento, parcometri ed impianti automatici per la gestione di parcheggi ed autosili.

Il *core business* della Società comporta, dunque, costanti rapporti con la Pubblica Amministrazione, finalizzati, tra l'altro, alla instaurazione e gestione del rapporto contrattuale e all'ottenimento delle autorizzazioni, licenze e concessioni necessarie allo svolgimento dell'attività.

Nella consapevolezza che la propria immagine e reputazione presso la clientela rappresenta componente essenziale del patrimonio aziendale, Citelum Italia S.r.l. persegue la propria missione nel rispetto dell'obiettivo di creazione di valore per i propri soci e puntando a rafforzare le competenze nazionali nei diversi settori di *business*, impegnandosi, nel contempo, al rispetto costante delle leggi e normative vigenti e dei principi di correttezza, integrità, lealtà nella concorrenza e nel rapporto con i propri *partner* commerciali e, più in generale, con tutti gli *stakeholder*.

## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 2.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (in prosieguo anche "Decreto"), allineando l'ordinamento giuridico italiano alle altre legislazioni straniere, ha introdotto una forma di responsabilità amministrativa a carico degli Enti. Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica. In particolare, l'Ente può essere ritenuto responsabile esclusivamente se una o più delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. reati presupposto) vengano commesse nel suo interesse oppure a suo vantaggio da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata d'autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

E' opportuno ricordare che la responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella penale a carico della persona fisica e viene accertata dal giudice penale attraverso il processo celebrato a carico dell'autore del reato-presupposto.

Il sistema sanzionatorio contenuto nel Decreto contempla:

- sanzioni pecuniarie (irrogate pro quota, il valore di un quota è ricompreso fra un minimo di euro 258 e un massimo di euro 1549);
- sanzioni interdittive (quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, innalzate dalla legge n. 3/2019 sino ad un massimo di 7 anni in relazione al compimento di determinati reati di natura corruttiva);
- confisca;
- misure accessorie (come ad esempio la pubblicazione della sentenza di condanna).

Laddove si contesti all'Ente esclusivamente il tentativo di realizzazione di un reato punibile ai sensi del D.Lgs 231/01, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive previste dal medesimo Decreto sono ridotte da un terzo alla metà.

Di seguito si riporta una elencazione dei reati presupposto individuati dal Decreto richiamati per famiglie di appartenenza:

- Reati in danno della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25, D.Lgs. n. 231/2001) e con riferimento ai reati di peculato, peculato mediante profitto di errore altrui e abuso di ufficio solo ove il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea. Con riferimento al reato di Frode ai danni del Fondo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale si evidenzia che il rischio di verifica è nullo;

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati societari, incluso il reato di Corruzione tra privati (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati contro l'incolumità fisica con particolare riferimento alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale in materia di tutela dei minori e riduzione in schiavitù (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 25 quinquies, D. Lgs. N. 231/2001);
- Reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico illecito di migranti intralcio alla Giustizia (Legge 16 marzo 2006, nr. 146 artt. 3 e 10) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale];
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001);
- Reati in materia fiscale (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) e con riferimento ai reati di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione solo ove il fatto sia commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro. Con riferimento a tali reati si evidenzia che il rischio di verifica è nullo;
- Reato di Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001). Con riferimento a tale reato si evidenzia che il rischio di verifica è nullo.

L'elenco dei reati previsti dal Decreto e concretamente applicabili a Citelum Italia S.r.l., con relativa definizione normativa, è riportato nelle Parti Speciali che compongono il Modello, pertanto si rimanda ad esse per la descrizione delle singole fattispecie di reato.

Per completezza, si ricorda che l'art. 4 del D.Lgs.231/01 disciplina i reati commessi all'estero. In particolare, gli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e nelle condizioni previste dagli articoli da 7 a 10 del codice penale purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 2.2. I Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti apicali ovvero da dipendenti.

In particolare, l'articolo 6, comma 1 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in occasione di un reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da un Soggetto Apicale qualora l'Ente dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo Organo Dirigente, prima della commissione del fatto costituente reato, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un Organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza, sull'efficacia del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello.

Nel caso di reati commessi da soggetti subordinati – soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza – l'art. 7 del Decreto prevede che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato, un Modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, all'art. 6, comma 2 che i Modelli adottati ai sensi del D.Lgs.231/2001 devono rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto e suoi aggiornamenti;
- indicare e predisporre le procedure o "protocolli" che disciplinano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità d'individuazione e di gestione delle risorse finanziarie impiegate per impedire la commissione di tali reati;
- prescrivere obblighi d'informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (nel presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo gli obblighi di informazione sono costituiti dai c.d. "flussi informativi periodici" disciplinati all'interno del punto 5.10. "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza");
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA CITELUM ITALIA S.R.L.

### 3.1. Adozione e costruzione del Modello

Citelum Italia S.r.l., in coerenza con l'impegno sempre profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di governance aderente ad elevati standard etici e, al contempo, con la finalità di garantire un'efficiente gestione dell'attività aziendale nonché della conformità dell'attività dell'impresa alla normativa vigente, ha adottato un Modello di organizzazione e

gestione in ottemperanza al disposto del Decreto, redatto in base alle Linee Guida di Confindustria, in modo da tenere conto sia delle normative di riferimento, sia dell'organizzazione della Società..

In particolare, sulla scorta di un'accurata attività di ricognizione e analisi delle possibili "aree a rischio", nel 2006, il Consiglio di Amministrazione di Citelum Italia S.r.l. ha approvato il Modello Organizzativo ai sensi del Decreto, redatto in base alle Linee Guida di Confindustria, provvedendo costantemente ad aggiornarlo al fine di tenere conto sia delle integrazioni normative intervenute, sia delle modifiche organizzative della Società.

La Società intende garantire la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e relativi aggiornamenti, nonché in base alle *best practice*, tenendo in debita considerazione anche i pronunciamenti giurisprudenziali relativi alle applicazioni concrete del Decreto.

In particolare, nel corso del Risk Assessment, attraverso l'analisi del contesto aziendale nonché attraverso la valorizzazione delle esperienze registratesi nell'ambito della pregressa operatività aziendale (c.d. "analisi storica"), Citelum Italia S.r.l. ha identificato le aree a rischio reato riconducendole, ove possibile, ai processi aziendali che costituiscono già patrimonio della Società. I suddetti processi/aree a rischio sono le aree esposte a rischio di commissione dei reati (e illeciti amministrativi) previsti dal Decreto (c.d. mappa delle aree a rischio), intesi come ambiti organizzativi o processi nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi la commissione dei reati presupposto. Contestualmente, secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, sono state identificate le famiglie di reato presupposto ritenute rilevanti ai fini del Decreto.

Successivamente, nell'ambito di ciascun processo/area a rischio sono state identificate le cd attività sensibili, ovvero quei sub-processi al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché le funzioni aziendali coinvolte. A fronte delle sopra menzionate attività sensibili si è provveduto ad identificare, descrivere e condividere, con tutti i soggetti chiave dell'organizzazione di Citelum Italia S.r.l., quelle che, in astratto, possono essere considerate le "potenziali modalità di commissione dei reati" presi in considerazione.

Il risultato di tale attività (c.d. Risk Assessment) è rappresentato in un documento (**Allegato 2**) contenente, per ciascuna delle famiglie di reato astrattamente realizzabili nell'ambito della Società, la mappa di tutti i processi/aree a rischio in cui sono riportate le attività sensibili, nonché le funzioni aziendali coinvolte e le procedure interne che regolano le attività sensibili.

Tra i processi/aree a rischio sono considerati anche quelli che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, possono anche avere un rilievo indiretto per la commissione degli stessi reati. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

Rispetto alle tipologie di reati oggetto di specifico esame, la Società dispone di un complesso di presidi – organizzativi e procedurali – c.d. "protocolli", volti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali al fine di mitigare il rischio di commissione anche di tali illeciti.

Prendendo le mosse dalla mappa dei processi/aree a rischio, è stato analizzato il sistema di controlli esistente al fine di valutarne l'efficacia in relazione alla prevenzione del rischio reato (c.d. *as-is analysis*).

Infine, sono state individuate le aree di integrazione e/o rafforzamento nel sistema dei controlli e definite le azioni correttive da intraprendere per il rafforzamento del Sistema di Controllo Interno (c.d. *gap analysis*).

La documentazione completa riferibile all'attività di Risk Assessment è archiviata presso la Società e periodicamente aggiornata.

Oltre a quanto appena descritto, occorre evidenziare che il presente Modello tiene altresì conto dei seguenti principi:

- Il Codice Etico del Gruppo Citelum adottato dalla Società;
- Il Sistema di Deleghe e Procure che garantisce una efficiente Governance della Società tramite il conferimento dei poteri da parte del Consiglio di Amministrazione al Presidente del Consiglio di amministrazione, all'Amministratore Delegato e a procuratori. Il Sistema è completato con il conferimento di specifiche procure a Dirigenti della Società che necessitano di tale strumento per lo svolgimento delle proprie attività. Il Sistema è sottoposto a continuo monitoraggio e viene adeguato in occasione delle modifiche della struttura organizzativa societaria.

Il Modello dispone inoltre:

- la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione/processo rilevante;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Modello;
- la diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure;
- la diffusione a tutti i livelli aziendali di specifica formazione sul D.Lgs. 231/01 al fine di ridurre il rischio di incorrere in una o più delle specifiche forme di reato introdotte dalla Legge. Allo scopo di diffondere nel miglior modo possibile le informazioni riferite al D.Lgs. 231/01 ed agli adempimenti societari ad esso connessi, Citelum Italia S.r.l. adotta una modalità di formazione effettuata attraverso l'organizzazione di incontri specifici per l'analisi ed approfondimento di tematiche di particolare interesse per la Società.

Il Consiglio d'Amministrazione, al fine di dare efficace attuazione al Modello e in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha nominato uno specifico Organismo di Vigilanza (c.d. "OdV") dotato di autonomia finanziaria e poteri di iniziativa e controllo per garantire il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello.

L'Organismo ha composizione collegiale con tre componenti esterni, di cui uno facente parte del Collegio Sindacale.

### 3.2. Sistema di controllo interno e di risk management

La Società ha adottato e attuato un sistema di controllo interno e di management dei rischi. Il management dei rischi è il processo di identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi ai quali è esposta la Società nel perseguimento degli obiettivi aziendali strategici ed operativi in conformità alla normativa in vigore e alle regole di gruppo. Il sistema di prevenzione dei rischi e l'attuazione delle attività legate al controllo interno hanno consentito di conseguire e consente di mantenere le certificazioni ISO 9001:2015 (Qualità), ISO 14001:2015 (Ambiente), BS OHSAS 18001:2007/ ISO 45001:2018 (Sicurezza e salute sul lavoro), SA 8000:2014 (Responsabilità sociale), UNI CEI 11352:2014 (Requisiti Esco), ISO 50001:2011 (Energy management), ISO 37001:2016 (prevenzione del rischio di corruzione). La Società possiede inoltre la certificazione SOA richiesta dalle amministrazioni pubbliche italiane al fine di eseguire lavori pubblici.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi coinvolge ogni settore operativo della Società e si basa sui seguenti elementi qualitativi:

- il Codice Etico;
- le procedure del Sistema di Gestione Integrato ed i relativi *risk assessment*;
- le politiche di gruppo;
- il sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- il processo decisionale relativo alla procedura di governance et alla procedura di *commitment*.

Il controllo interno coinvolge, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, la Società di revisione, i soggetti apicali ed i Dirigenti della Società nonché la funzione di Internal Audit.

Alla base dell'articolazione dei controlli stanno i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata, e coerente;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo (segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Il sistema di gestione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 231/2001 fa parte integrante del sistema di gestione dei rischi generale di Citelum e costituisce, insieme al Sistema di Gestione Integrato e alle procedure in vigore nella Società, uno dei principali strumenti degli obiettivi di *compliance* di Citelum.

### 3.3. Struttura del documento

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da Citelum Italia S.r.l. si compone di una Parte Generale e di più Parti Speciali predisposte per le diverse tipologie di reato relativamente alle quali attraverso il Risk Assessment si è ravvisata la sussistenza di rischi per la Società.

Nella presente Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, al sistema disciplinare e alla formazione del personale.

Le Parti Speciali del Modello sono state suddivise per "famiglie di reato", e sono state strutturate secondo quanto di seguito illustrato.

- La Parte speciale A è relativa ai **reati in danno della Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto). All'interno di questa Parte Speciale è stato trattato anche il delitto di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25 – decies, del Decreto) nonché, data l'affinità con i reati di corruzione di cui agli articoli 318 e seguenti del codice penale, il reato di **corruzione tra privati**;
- La Parte Speciale B è relativa ai **reati colposi di omicidio o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (art. 25 – septies, del Decreto);
- La Parte Speciale C è relativa ai **reati ambientali** (art. 25 – undecies del Decreto);
- La Parte Speciale D è relativa ai **reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25 – duodecies del Decreto).
- La Parte Speciale E è relativa al **reato di autoriciclaggio**;
- La Parte Speciale F è relativa ai **reati commessi in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25 – novies del Decreto);
- La Parte Speciale G è relativa ai **reati di criminalità informatica** (art. 24 – bis del Decreto);
- La Parte Speciale H è relativa ai **reati societari** (art. 25-ter del Decreto);
- La Parte Speciale I è relativa ai **delitti in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** (Art. 25-quinquies del Decreto).
- La Parte Speciale L è relativa ai **reati in materia fiscale** (Art. 25-quinquiesdecies del Decreto).

### 3.4. Modello e Codice Etico

Citelum Italia S.r.l. ha adottato il Codice Etico del Gruppo Citelum (**Allegato 3**) che rappresenta uno strumento di portata generale che compendia l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende fare costante riferimento nell'esercizio delle attività imprenditoriali.

Il Codice è oggetto di adeguata diffusione all'interno della Società e del Gruppo Citelum e tutto il personale è chiamato a rispettarne il contenuto.

Il Codice, inoltre, costituisce documento cui fare specifico riferimento nell'ambito dei contratti stipulati con i terzi.

Nel recepire quanto contenuto nelle Linee Guida di Confindustria, è stata realizzata una stretta integrazione tra Modello e Codice Etico, in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

### 3.5. Destinatari del Modello

I soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello in Citelum Italia S.r.l. sono:

- i membri del Consiglio d'Amministrazione;
- tutti i dipendenti di Citelum Italia S.r.l. o di società del Gruppo Citelum in Italia, i Collaboratori, i Consulenti, i Procuratori dipendenti e non, quali soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Tutti i destinatari devono rispettare quanto prescritto dal Modello, dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

I Soggetti Apicali in particolare devono:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei sottoposti sul comportamento da tenere nello svolgimento dell'attività di competenza;
- rispettare il principio di trasparenza nell'assunzione di tutte le decisioni aziendali;
- svolgere funzioni di controllo e supervisione verso i sottoposti. Tale forma di controllo assume particolare rilievo nei confronti di coloro che operano con gli Enti Pubblici, con le Authorities e con gli incaricati di pubblico servizio;
- risolvere il contratto con il soggetto terzo qualora si venga a conoscenza di comportamenti e/o procedimenti per i quali è prevista l'applicazione del decreto legislativo 231/2001.

La Società non inizierà alcun rapporto d'affari con soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal Presente Modello, dal D.Lgs. 231/2001 e dal Codice Etico né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

## 4. AGGIORNAMENTO E GESTIONE DEL MODELLO

Tenuto conto della struttura organizzativa della Società, per favorire la *compliance* delle diverse attività aziendali alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e, contemporaneamente, garantire un efficace controllo del rischio di realizzazione di reati presupposto, è previsto un procedimento di aggiornamento del Modello 231 al verificarsi di una o più delle seguenti condizioni:

- novità legislative o giurisprudenziali con riferimento alla disciplina della responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi derivanti da reato;
- cambiamenti significativi nella struttura organizzativa o nei settori di attività della Società;
- significative violazioni del Modello 231, esito del Risk Assessment ex D.Lgs.231/01, verifiche sull'efficacia del Modello, *best practice* di settore;

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello e di sottoporre le modifiche all'approvazione degli Organi Sociali è attribuito al Consiglio di Amministrazione.

## 5. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1. Generalità e composizione dell'Organismo di Vigilanza di Citelum Italia S.r.l.

L' Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) è l'organo cui è affidato, ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b del decreto legislativo n. 231/2001, il compito di “*vigilare sul funzionamento, sull'osservanza, sull'efficacia del Modello e di curarne l'aggiornamento*”.

L'Organismo di Vigilanza di Citelum Italia S.r.l. ha forma collegiale. In particolare l'OdV di Citelum Italia S.r.l. è composto da tre membri esterni, scelti tra professionisti dotati di specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

La nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è di competenza del Consiglio d'Amministrazione di Citelum Italia S.r.l..

La composizione e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza devono essere divulgate formalmente in azienda e nelle Società del Gruppo Citelum.

### 5.2. Requisiti dei componenti dell'OdV, cause di incompatibilità e responsabilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata professionalità, autonomia ed indipendenza e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

Non possono ricoprire la carica di Componente dell'Organismo di Vigilanza:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 codice civile ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal Decreto;
- coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado<sup>1</sup> con componenti del Consiglio di Amministrazione nonché

---

<sup>1</sup>Al fine di individuare la nozione di “parenti e affini entro il 4° grado” deve farsi riferimento alle disposizioni dell'art. 74 e ss. codice civile.

Ai sensi di tali disposizioni, la parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (ad es. due fratelli sono parenti in quanto discendono da uno stesso stipite, rappresentato dal genitore). I parenti possono essere in linea retta o collaterale: sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra (ad es. nonno, padre e figlio), mentre sono parenti in linea collaterale quelle persone che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'un dall'altra (ad es. due fratelli tra loro oppure lo zio ed il nipote). Nella linea retta si computano tanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite (ad es. padre e figlio sono tra loro parenti di primo grado, nonno e nipote lo sono di secondo grado); nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite (ad es. due fratelli sono tra loro parenti di secondo grado). Quindi, i parenti entro il quarto grado sono a) in linea retta: genitori e figli nonché nonni, bisnonni, trisnonni e nipoti e b) in linea collaterale: fratelli tra loro, fratelli e figli di una stessa persona, figli e figli dei figli di una stessa persona, figli di due fratelli).

Ai sensi delle stesse disposizioni, l'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei coniugi, egli è affine dell'altro coniuge (ad es. una persona è parente in linea retta entro il quarto grado dei propri cugini più prossimi, per tali intendendosi i figli dei fratelli dei suoi genitori, ed è affine in pari linea e grado dei coniugi di tali cugini).

soggetti apicali della Società;

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni societarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del gruppo cui appartiene la Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono responsabili nei confronti della Società nel caso di violazione del dovere di segretezza.

### **5.3. Nomina, durata e compenso**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione, restano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

All'atto della nomina lo stesso Consiglio d'Amministrazione assicura all'Organismo tutte quelle condizioni di autonomia e continuità di azione previste dal legislatore e ne stabilisce il compenso.

I componenti dell'OdV nominati devono far pervenire al Presidente del Consiglio d'Amministrazione la dichiarazione di accettazione della nomina unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

### **5.4. Sostituzione, decadenza e revoca**

In caso di impedimento di uno o più componenti, o nel caso di composizione monocratica, dell'unico componente dell'OdV, di durata superiore a tre mesi, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, o in sua vece, il componente più anziano, o, nel caso di composizione monocratica, l'unico componente, comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione l'intervenuto impedimento, al fine di promuovere la sostituzione del membro.

La perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al precedente punto 5.2. costituisce motivo di decadenza dalla carica.

La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta, soltanto per giusta causa, dal Consiglio di Amministrazione.

## 5.5. Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio d'Amministrazione, nella qualità di Organo Dirigente, assicura all'Organismo di Vigilanza la disponibilità delle risorse materiali ed umane necessarie al fine dell'assolvimento dei compiti dello stesso ed, in ogni caso, gli garantisce l'autonomia finanziaria per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto.

## 5.6. Collaboratori

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle Funzioni Aziendali di volta in volta dallo stesso individuate.

L'OdV può avvalersi anche di collaboratori interni (personale dipendente della Società).

I Collaboratori Interni:

- nell'espletamento dell'incarico rispondono gerarchicamente e funzionalmente esclusivamente all'Organismo di Vigilanza;
- non possono essere impiegati nelle verifiche riguardanti gli Enti aziendali di provenienza;
- nello svolgimento del loro incarico godono delle stesse garanzie previste per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi/collaboratori esterni dotati di requisiti di professionalità e competenza idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tali soggetti terzi/collaboratori esterni, all'atto della nomina, devono rilasciare all'OdV apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti indicati nel precedente punto 5.2.

Su specifico mandato dell'Organismo di Vigilanza, i collaboratori interni ed esterni possono procedere anche individualmente alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello. In ogni caso, i risultati delle attività svolte e le conclusioni delle verifiche eseguite devono essere tempestivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza che ne verbalizza la ratifica.

## 5.7. Funzione e competenze dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'effettività del Modello, verificando che i comportamenti posti in essere dai destinatari siano coerenti con le prescrizioni previste;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed efficacia del Modello;
- segnalare le necessarie correzioni al Modello ai soggetti preposti all'aggiornamento dello stesso;
- gestire, in caso di rilevazione o di ricezione di informazione relativa a presunte violazioni del Modello, la fase pre-istruttoria del procedimento sanzionatorio secondo le modalità previste dal Sistema Disciplinare.

Per l'assolvimento dei compiti di cui sopra, l'Organismo:

- attua un programma di vigilanza basato su specifici interventi mirati o programmati per verificare l'adeguatezza, l'efficacia ed il rispetto del Modello. Gli interventi programmati sono eseguiti sulla base di un programma annuale che l'Organismo predispone autonomamente e che fa parte del programma di audit annuale della Società;

- avvia indagini interne nel caso sia segnalata, evidenziata o sospettata una violazione al Modello. In tale contesto esegue l'attività istruttoria e, in presenza di accertate violazioni al Modello, dà avvio al procedimento sanzionatorio;
- raccoglie le informazioni attraverso "canali informativi dedicati" (è stata istituita la casella di posta elettronica dedicata odv231@citelum.it) necessarie per assicurare i flussi delle comunicazioni riguardanti le attività di competenza e le segnalazioni di violazioni al Modello;
- partecipa all'elaborazione degli aggiornamenti e adeguamenti del Modello al verificarsi di una o più delle ipotesi elencate al punto 4 della presente Parte Generale;
- suggerisce programmi di formazione e informazione finalizzati alla diffusione del Modello tra i destinatari dello stesso.

## 5.8. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo per svolgere le attività di verifica, analisi e controllo:

- ha accesso senza limitazioni, per i processi definiti sensibili dal Modello, a tutte le informazioni aziendali e a tutta la documentazione giudicata rilevante;
- può presentare richieste di natura generale o specifica alle diverse strutture aziendali, anche di Vertice, al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti;
- può richiedere a chiunque operi per conto della Società nell'ambito delle aree a rischio ogni informazione ritenuta utile al fine della vigilanza.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

## 5.9. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza mantiene con il Presidente del Consiglio d'Amministrazione un costante, continuo collegamento per fornire informazioni in merito all'attuazione del Modello e per segnalare eventuali criticità.

Semestralmente presenta al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione che dovrà illustrare:

- verifiche effettuate con le relative risultanze;
- modifiche apportate al Modello;
- procedimenti sanzionatori attivati e relativi esiti;
- ogni altra attività posta in essere dall'Organismo di Vigilanza nell'espletamento dei compiti ad esso attribuiti.

Il Consiglio d'Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

## 5.10. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è uno degli strumenti per garantire l'efficacia e l'effettività dell'attività di vigilanza sul Modello 231 in quanto consente all'OdV di avere costantemente sotto controllo l'insieme delle attività societarie potenzialmente in grado di configurare responsabilità amministrativa dell'impresa ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di facilitare il flusso di informazioni e segnalazioni verso l'OdV è stata istituita una casella e-mail dedicata [odv231@citelum.it](mailto:odv231@citelum.it) presso cui trasmettere sia le informative periodiche che quelle legate alle segnalazioni di eventuali violazioni del Modello. Le medesime informazioni potranno essere inviate a mezzo posta, anche elettronica, all'attenzione dei componenti dell'OdV, come comunicato successivamente alla nomina degli stessi.

Tutte le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza sono gestite in assoluta riservatezza, a pena di revoca del mandato ai componenti del medesimo OdV.

In ambito societario, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni informazione utile proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle attività a "rischio". L'Organismo di Vigilanza dovrà, pertanto, essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a fatti ed atti che potrebbero causare la responsabilità di Citelum Italia S.r.l. ai sensi del Decreto. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati di cui al D. Lgs. 231/01 all'interno di Citelum Italia S.r.l., o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello, del Codice Etico e con le altre regole di condotta adottate dalla Società;
- le segnalazioni dovranno pervenire in forma scritta, anche anonima, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatto salvo gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute attraverso i canali informativi dedicati e adotterà i provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione. A conclusione di tale attività potrà procedere all'archiviazione della segnalazione, verbalizzando i motivi che hanno determinato tale decisione, ovvero, in presenza di ipotesi accertate di violazioni al Modello, operare opportuna informativa alla Società affinché la stessa dia corso al procedimento disciplinare;
- nell'ambito dell'attività di vigilanza e verifica, l'OdV, attraverso i canali dedicati, dovrà avere accesso ad ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile.

Inoltre, per garantire la continuità e l'efficienza informativa verso l'OdV i Direttori e i Responsabili di Funzione (di seguito i "Responsabili") sono tenuti alla compilazione e all'invio di flussi informativi strutturati relativi alla Società.

I flussi potranno essere fatti pervenire all'OdV tramite casella postale [odv231@citelum.it](mailto:odv231@citelum.it).

In particolare, i Responsabili dovranno trasmettere all'Organismo di Vigilanza:

1) con cadenza semestrale, le informazioni concernenti:

- partecipazione a procedure ad evidenza pubblica per l'affidamento di servizi e forniture indette dalla Pubblica Amministrazione, anche a livello comunitario, l'assegnazione o la non assegnazione delle stesse;
- la relazione relativa alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi di infortuni sul luogo di lavoro e la relazione sullo stato di attuazione, di efficacia e adeguatezza del sistema di sicurezza e salute sul lavoro;
- le situazioni di conflitto di interesse;
- le variazioni rispetto al budget relativamente alle voci di spesa riferite a consulenze, liberalità, contributi, sponsorizzazioni, omaggi e spese di rappresentanza;
- gli incarichi di consulenza e prestazioni professionali (nominativo, importo, oggetto e durata del contratto, Funzione aziendale richiedente);
- elenco degli accordi transattivi, delle azioni legali e dei contenziosi intentati da e verso la società;

- i contenziosi in essere relativi a fattispecie di reato 231, nonché i possibili esiti degli stessi;
- gli esiti delle azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;

2) immediatamente al verificarsi dell'evento, le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, che abbiano come oggetto lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per fattispecie che ipotizzino i reati contemplati al Decreto;
- le violazioni procedurali che hanno determinato un concreto ed effettivo rischio reato;
- le violazioni della sicurezza informatica;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto riferibili alla Società;
- le modifiche degli assetti organizzativi della Società;
- le eventuali carenze significative riscontrate nelle procedure aziendali vigenti;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- le modifiche dell'articolazione dei poteri e del sistema delle deleghe adottate dalla Società;
- gli infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori terzi alla Società ovvero a tutti coloro che hanno accesso alle strutture della Società;
- le operazioni infragruppo che comportino acquisto o cessione di beni o servizi a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- i meccanismi sanzionatori attuati nei confronti di terzi (a titolo esemplificativo il recesso dal contratto nei riguardi di partner/consulenti, di altri collaboratori esterni e/o di appaltatori o subappaltatori) a seguito di accertata violazione delle prescrizioni contrattuali relative al rispetto dei principi enunciati dal Presente Modello o dal D.lgs.231/01.

### **5.11 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001**

Le segnalazioni di cui al precedente punto e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del modello di organizzazione e gestione, di cui i destinatari del presente modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di whistleblowing (legge 30 novembre 2017, n. 179), con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art.6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, le segnalazioni possono avvenire secondo i canali individuati nel paragrafo che precede, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

E' fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tale riguardo si chiarisce che è prevista l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello:

- in caso del mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## **5.12. Gestione della documentazione**

Tutta l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere opportunamente verbalizzata, anche in forma sintetica.

La documentazione riguardante le informazioni, le segnalazioni, i verbali e i report è custodita dalla Direzione Legale e Societario all'interno della quale è individuata la Segreteria dell'Organismo di Vigilanza.

## **5.13. Regolamento di funzionamento dell'OdV**

Con apposito regolamento l'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento interno (Regolamento dell'OdV).

Il Regolamento e le eventuali modifiche che l'Organismo riterrà necessario apportare nel corso del suo incarico, viene trasmesso all'Amministratore Delegato per la relativa presa d'atto nella prima riunione utile.

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Sistema disciplinare è adottato dal Consiglio d'Amministrazione ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lettera e) e dell'art. 7, comma quarto, lettera b) del D. Lgs 231/2001.

La violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei destinatari, l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale.

Il sistema disciplinare adottato da Citelum Italia S.r.l., in conformità alle vigenti disposizioni di Legge, definisce i criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed individua i provvedimenti disciplinari e/o le misure di tutela applicabili ai soggetti destinatari di cui al paragrafo 3.4.

## 6.1. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche applicabili ai soggetti che hanno posto in essere la condotta saranno commisurate alla gravità delle condotte e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;
- entità del danno cagionato alla Società ed eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

## 6.2. Operai

### 6.2.1. Ambito d'applicazione e condotte rilevanti

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 5, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), in via esemplificativa e non esaustiva, gli Operai dipendenti della Società sono sanzionabili in caso di:

- a) mancato rispetto dei principi, protocolli e procedure indicati nel Modello;
- b) mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- d) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- e) violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al Sistema di Deleghe e Procure ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- f) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- g) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle

aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

- h) se di loro competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni componenti il Modello;
- i) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini: una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, una lesione qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione;
- j) violazione delle misure di tutela della persona che effettui segnalazioni di reati rilevanti ai sensi del Decreto nonché effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

### **6.2.2. Sanzioni**

Per i comportamenti di cui al punto precedente gli Operai dipendenti della Sede Secondaria, nel rispetto dei criteri generali di irrogazione delle sanzioni di cui paragrafo 6.1., sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari applicati in base alla gravità della violazione:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore a quattro ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
5. licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Sede Secondaria, l'irrogazione di una sanzione più grave rispetto a quella della multa comporterà la revoca automatica della procura stessa.

#### **6.2.2.1 Richiamo verbale**

Verrà irrogata la sanzione del richiamo verbale nelle seguenti ipotesi:

- (a) nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello;
- (b) recidiva nei casi non aventi rilevanza esterna di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

#### **6.2.2.2 Richiamo scritto**

Verrà irrogata la sanzione del richiamo scritto nell'ipotesi di recidiva nei casi aventi rilevanza esterna di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni di cui al precedente paragrafo (ambito di applicazione) e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

#### **6.2.2.3 Multa**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. Di

seguito, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si riportano alcuni esempi di condotte sanzionabili:

- (a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti o anomali di cui si ha prova diretta e certa;
- (b) la reiterata inosservanza degli "iter" procedurali descritti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- (c) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

#### **6.2.2.4 Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 10 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- (a) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al Sistema di Deleghe e Procure attribuite con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- (b) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- (c) false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico o rilevanti ai sensi del Decreto, violazione delle misure di tutela della persona che effettui segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto, del Modello e del Codice Etico;
- (d) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

#### **6.2.2.5 Licenziamento senza preavviso**

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- (a) violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- (b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- (c) mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;

- (d) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come “gravissima” ai sensi dell’art. 583, comma 1, c.p., all’integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l’autore della violazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

## 6.3. Quadri e Impiegati

### 6.3.1. Ambito d’applicazione e condotte rilevanti

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 5, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall’art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), in via esemplificativa e non esaustiva, i Quadri e gli Impiegati dipendenti della Società sono sanzionabili in caso di:

- k) mancato rispetto dei principi, protocolli e procedure indicati nel Modello;
- l) mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell’attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;
- m) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- n) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- o) violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al Sistema di Deleghe e Procure ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- p) inosservanza dell’obbligo di informativa all’Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- q) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell’ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- r) se di loro competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni componenti il Modello;
- s) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini: una situazione di concreto pericolo per l’integrità fisica di una o più persone, una lesione qualificabile come gravissima ai sensi dell’art. 583, comma 1 c.p. ovvero la morte di una o più persone incluso l’autore della violazione;
- t) violazione delle misure di tutela della persona che effettui segnalazioni di reati rilevanti ai sensi del Decreto nonché effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

### 6.3.2. Sanzioni

Per i comportamenti di cui al punto precedente i Quadri e gli Impiegati dipendenti della Società, nel rispetto dei criteri generali di irrogazione delle sanzioni di cui paragrafo 6.1., sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari applicati in base alla gravità della violazione:

6. richiamo verbale;
7. richiamo scritto;
8. multa non superiore a quattro ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
9. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
10. licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione di una sanzione più grave rispetto a quella della multa comporterà la revoca automatica della procura stessa.

#### 6.3.2.1 *Richiamo verbale*

Verrà irrogata la sanzione del richiamo verbale nelle seguenti ipotesi:

- (c) nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello;
- (d) recidiva nei casi non aventi rilevanza esterna di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

#### 6.3.2.2 *Richiamo scritto*

Verrà irrogata la sanzione del richiamo scritto nell'ipotesi di recidiva nei casi aventi rilevanza esterna di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni di cui al precedente paragrafo (ambito di applicazione) e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

#### 6.3.2.3 *Multa*

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. Di seguito, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si riportano alcuni esempi di condotte sanzionabili:

- (d) l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico; circa comportamenti scorretti o anomali di cui si ha prova diretta e certa;
- (e) la reiterata inosservanza degli "iter" procedurali descritti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- (f) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

#### **6.3.2.4 Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 10 giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- (e) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al Sistema di Deleghe e Procure attribuite con riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- (f) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- (g) false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico o rilevanti ai sensi del Decreto, violazione delle misure di tutela della persona che effettui segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto, del Modello e del Codice Etico;
- (h) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

#### **6.3.2.5 Licenziamento senza preavviso**

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa), quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- (e) violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- (f) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- (g) mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;
- (h) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

## 6.4. Dirigenti

### 6.4.1. Ambito d'applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 5, lettera b) e 7, del D. Lgs. 231/2001, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, in via esemplificativa e non esaustiva, i Dirigenti della società sono sanzionabili in caso di:

- a) mancato rispetto dei principi, protocolli e procedure indicati nel Modello;
- b) mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- d) inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- e) violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al Sistema di Deleghe e Procure ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico ;
- f) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- g) omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- h) omessa comunicazione al superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- i) mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni del Modello;
- j) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini: una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, una lesione qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione;
- k) violazione delle misure di tutela della persona che effettui segnalazioni di reati rilevanti ai sensi del Decreto nonché effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

### 6.4.2. Sanzioni

Per i comportamenti di cui al punto precedente i Dirigenti della Società, nel rispetto dei criteri generali d'irrogazione delle sanzioni di cui paragrafo 6.1. ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. censura scritta;
2. licenziamento senza preavviso.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Ai fini dell'individuazione della sanzione da applicare verrà considerata come aggravante la circostanza che il dirigente, in funzione della carica o della posizione ricoperta, rientri tra i soggetti apicali individuati nel paragrafo 6.4.1.

#### **6.4.2.1 Censura scritta**

Verrà irrogata la sanzione della censura scritta nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali dovuti a negligenza del Dirigente.

#### **6.4.2.2 Licenziamento senza preavviso**

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento senza preavviso nei casi da cui derivi l'irrimediabile lesione del rapporto di fiducia e che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo la:

- a) violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- c) mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;
- d) omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- e) inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico o rilevanti ai sensi del Decreto, violazione delle misure di tutela della persona che effettui segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto, del Modello e del Codice Etico;
- f) inosservanza del Modello, qualora la violazione determini: una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, una lesione qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione.

Qualora il Dirigente sia incorso in una delle mancanze che prevede l'irrogazione delle sanzioni di cui al paragrafo 6.3.2., la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

## 6.5. Soggetti Apicali

### 6.5.1. Ambito d'applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 5, lettera a) e 6 del D. Lgs. 231/2001, in via esemplificativa e non esaustiva, i Soggetti Apicali sono sanzionabili in caso di:

- a) mancato rispetto degli specifici protocolli e procedure previsti nel Modello e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire; violazione delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al Sistema di Deleghe e Procure; violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli e procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o dell'eventuale soggetto sovraordinato;
- d) inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal Sistema di Deleghe e Procure, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti (intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato), con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni.

### 6.5.2. Sanzioni

Nei confronti dei soggetti Apicali che abbiano violato quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico saranno prese idonee misure che verranno valutate di volta in volta sulla base della gravità della violazione:

1. censura scritta;
2. revoca della delega
3. revoca dalla carica.

#### 6.5.2.1 *Censura scritta*

Verrà irrogata la censura scritta nei casi di violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e delle norme procedurali previste dal Modello, salvo quanto previsto nel successivo paragrafo.

#### 6.5.2.2 *Revoca della delega e/o dalla carica*

Il Consiglio d'Amministrazione, o l'Amministratore Delegato nel caso di deleghe dallo stesso conferite, è competente a deliberare l'eventuale misura di tutela riguardante la revoca della delega.

Per i titolari di funzioni di rappresentanza o di direzione, la rimozione dall'incarico avverrà secondo le modalità proprie del rapporto che li lega alla Società.

A prescindere dall'applicazione della misura di tutela è fatta, comunque, salva la possibilità della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

### 6.5.2.3 Coesistenza di più rapporti in capo al medesimo soggetto

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato e ponga in essere le violazioni in qualità di apicale, potranno applicarsi le sanzioni previste nel paragrafo 6.4.2., fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

## 6.6. Collaboratori esterni soggetti a vigilanza

### 6.6.1. Ambito d'applicazione

Nel rispetto dei contratti che disciplinano i rapporti intercorrenti con la Società, i Collaboratori esterni soggetti a vigilanza, come definiti nella parte "Definizioni" del presente documento, sono sanzionabili in caso di:

- a) violazione del Codice Etico;
- b) elusione fraudolenta di prescrizioni attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse prescrizioni realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato che a norma del D. Lgs. 231/2001 comporta la "responsabilità amministrativa della Società";
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo attivato dalla Società, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente l'incarico conferito;
- d) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

### 6.6.2. Sanzioni

Per i comportamenti di cui all'ambito applicativo del precedente paragrafo, ai Collaboratori esterni soggetti a vigilanza potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 codice civile, ove applicabile, ovvero altra misura sanzionatoria in conformità alla tipologia contrattuale applicata.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni.

## 6.7. Procedimento Sanzionatorio

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal sistema disciplinare consta delle seguenti fasi:

- A. **PREISTRUTTORIA**, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;
- B. **ISTRUTTORIA**, fase in cui si procede alla valutazione della violazione, alla contestazione e alla individuazione del provvedimento disciplinare o misura di tutela da proporre all'Organo od al Soggetto che ha il compito decidere in merito.

In questa fase intervengono:

- il Consiglio di Amministrazione per le violazioni al Modello commesse dagli Amministratori;

- il Presidente del Consiglio di amministrazione o l'Amministratore Delegato o altro Organismo da quest'ultimo individuato per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti;
- il responsabile gestore del contratto per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società.

C. **DECISIONE**, fase in cui viene deciso l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare e/o la misura di tutela da comminare.

In questa fase intervengono:

- il Consiglio di Amministrazione per le violazioni al Modello commesse dagli Amministratori;
- il Presidente del Consiglio di amministrazione o l'Amministratore Delegato o altro Organismo da lui individuato per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti;
- il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Consiglio di amministrazione, l'Amministratore Delegato, i Responsabili aziendali secondo i poteri di rappresentanza e di firma sociale vigenti per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti d'affari con la società.

D. **IRROGAZIONE** del provvedimento e/o della misura di tutela.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

1. delle norme del Codice Civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;
2. della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 legge n. 300 c.d. Statuto dei Lavoratori;
3. dello Statuto di Citelum Italia S.r.l.;
4. dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;
5. della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Al fine di garantire l'efficacia del Sistema Disciplinare, il procedimento sanzionatorio deve concludersi entro 60 giorni dalla contestazione delle violazioni.

Per i soggetti terzi il termine è esteso a 90 giorni.

Le decisioni assunte devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

## 7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Società promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli e procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

A tal fine, allo scopo di diffondere il più capillarmente possibile all'interno della Società le informazioni riferite al D.Lgs. 231/01 ed agli adempimenti ad esso connessi, la Società prevede una specifica attività di formazione.

I responsabili Risorse Umane e Qualità assicurano anche che:

- il personale abbia ricevuto il Codice Etico;
- il personale sia stato adeguatamente informato, attraverso una comunicazione capillare, efficace, chiara, dettagliata e periodicamente ripetuta in merito a:
- poteri autorizzativi (poteri di rappresentanza e firma sociale, le procure, le linee di dipendenza gerarchica - organigramma);

- le procedure;
- i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

Per assicurare una diffusione capillare del Modello e del Codice Etico sia all'interno che verso l'esterno, tali documenti sono pubblicati nella rete aziendale.