

ALD AUTOMOTIVE ITALIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

Ottobre 2021

INDICE

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE.....	6
1.1.	IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	6
1.2.	SISTEMA SANZIONATORIO	19
1.3.	DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO	21
1.4.	NON APPLICABILITÀ ALLO STATO, AGLI ENTI CHE SVOLGONO FUNZIONI DI RILIEVO COSTITUZIONALE E AGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	21
1.5.	PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO	22
1.6.	AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	22
2.	LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA.....	24
3.	ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI ALD AUTOMOTIVE ITALIA S.R.L.	26
3.1.	OBIETTIVI E MISSIONI AZIENDALE.....	26
3.2.	MODELLO DI GOVERNANCE	27
3.3.	MOTIVAZIONI DI ALD AUTOMOTIVE ITALIA S.R.L. NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001.....	27
3.4.	FINALITÀ DEL MODELLO.....	28
3.5.	LA STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	31
3.6.	ELEMENTI DEL MODELLO.....	31
3.7.	AGGIORNAMENTI, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO	35
3.8.	MODELLO E CODICE ETICO.....	36
4.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
4.1.	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
4.2.	NOMINA E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
4.3.	RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	41
4.4.	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	41
4.5.	INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	44

4.6.	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA SEGNALAZIONI DA PARTE D'ESONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI.....	45
4.7.	OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI	47
4.8.	RACCOLTA, CONSERVAZIONE E ACCESSO ALL'ARCHIVIO DELL'O.d.V.....	48
5.	FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO	49
5.1.	FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	49
5.2.	INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS.....	50
6.	SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	51
6.1.	PRINCIPI GENERALI	51
6.2.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI.....	52
6.2.1.	DIPENDENTI NON DIRIGENTI.....	52
6.2.2.	DIRIGENTI.....	53
6.3.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI.....	54
6.4.	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNERS, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI.....	55
6.5.	PROCEDIMENTO DISCIPLINARE.....	55
7.	ATTIVITÀ DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO	60
8.	PARTE SPECIALE "A": REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	61
8.1.	LE FATTISPECIE DEI REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	61
8.2.	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE.....	74
8.3.	PROCESSI SENSIBILI RELATIVI AI REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	75
8.4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE.....	80
8.5.	I CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	82

9.	PARTE SPECIALE “B”: REATI SOCIETARI E REATI DI ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DI MANIPOLAZIONE DEL MERCATO.....	84
9.1.	LE FATTISPECIE DEI REATI SOCIETARI	84
9.2.	PROCESSI SENSIBILI NELL’AMBITO DEI REATI SOCIETARI E DEI REATI DI ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DI MANIPOLAZIONE DEL MERCATO.....	93
9.3.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE.....	98
9.4.	I CONTROLLI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	99
10.	PARTE SPECIALE “C”: omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	100
10.1.	LE FATTISPECIE DEI REATI	100
10.2.	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE.....	102
10.3.	PROCESSI SENSIBILI	102
10.4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE.....	107
10.5.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI.....	108
10.6.	I CONTROLLI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	110
11.	PARTE SPECIALE “D”: REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO	111
11.1.	LE FATTISPECIE DEI REATI DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO 111	
11.1.A	DELITTI PREVISTI DAL CODICE PENALE.....	111
11.1.B.	DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO PREVISTI DALLE LEGGI SPECIALI.....	112
11.1.C.	DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO POSTI IN ESSERE IN VIOLAZIONE DELL’ART. 2 DELLA CONVENZIONE DI NEW YORK DEL 9 DICEMBRE 1999	113
11.2.	PROCESSI SENSIBILI	114
11.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE	118
11.4	CONTROLLI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	120
12.	PARTE SPECIALE “E”: REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	121
12.1.	LE FATTISPECIE DEI REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	121

12.2.	PROCESSI SENSIBILI	123
12.3.	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE	126
12.4.	CONTROLLI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	127
13.	PARTE SPECIALE “F”: REATI DI RICICLAGGIO.....	129
13.1	LE FATTISPECIE DEI REATI DI RICICLAGGIO (art. 25-octies del Decreto).....	129
13.2	PROCESSI SENSIBILI	133
13.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE	138
13.4	CONTROLLI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	139
14.	PARTE SPECIALE “G”: DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI - DELITTI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....	141
14.1	LE FATTISPECIE DEI REATI. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24- bis del Decreto) E DELITTI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25-nonies del Decreto)..	141
14.1.A.	LE TIPOLOGIE DI DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24-bis del Decreto)	141
14.1.B	LE TIPOLOGIE DI DELITTI IN VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25-nonies del Decreto)	145
14.2	PROCESSI SENSIBILI	148
14.3	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE	150
14.4.	ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	151
15.	PARTE SPECIALE “H”: DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	153
15.1.	LE FATTISPECIE DEI REATI. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (art. 24- ter del Decreto) 153	
15.2.	PROCESSI SENSIBILI	154
15.3.	DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE: PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E DI ATTUAZIONE	158
15.4.	PRINCIPI PROCEDURALI SPECIFICI.....	159
15.5.	ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	161

16.	PARTE SPECIALE “I”: DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA ED IL COMMERCIO	163
16.1.	LE FATTISPECIE DEI REATI. DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA ED IL COMMERCIO (art. 25 bis -1 del Decreto).....	163
16.2.	FUNZIONE DELLA PARTE SPECIALE.....	165
16.3.	PROCESSI SENSIBILI	165
16.4.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	168
16.5.	ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	169
17.	PARTE SPECIALE “L”: Reati ambientali.....	170
17.1.	LE FATTISPECIE DEI REATI AMBIENTALI.....	170
17.2.	PROCESSI SENSIBILI	185
17.3.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	185
17.4.	ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	186
18.	PARTE SPECIALE “M”: Reati TRIBUTARI.....	188
18.1.	LE FATTISPECIE DEI REATI TRIBUTARI	188
18.2.	PROCESSI SENSIBILI	192
18.3.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	195
18.4.	ISTRUZIONI E VERIFICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	197

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, consorzi e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, anche, il "Decreto"), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia¹.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile per molti aspetti alla responsabilità penale), a carico di società ed associazioni con o senza personalità giuridica (di seguito denominate "Enti" o "Enti Collettivi"), per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (si tratta dei c.d. **soggetti in posizione apicale**);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. **soggetti in posizione subordinata**).

¹ In particolare: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) a carico della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Quindi, l'estensione della responsabilità amministrativa all'Ente mira a coinvolgere nel perseguimento di taluni illeciti penali, espressamente individuati dal Decreto, quegli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla condotta penalmente rilevante del soggetto che ha commesso il reato.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale posto dall'art. 27 Cost. precludeva la possibilità di giudicare (ed eventualmente condannare) in sede penale gli Enti in relazione a reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio, potendo sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente ovvero per l'obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell'ammenda del dipendente in caso di sua insolvibilità (artt. 196 e 197 c.p.).

Ai sensi dell'attuale disciplina in materia, la responsabilità dell'Ente sussiste esclusivamente nel caso di commissione delle seguenti tipologie di illeciti:

- i. reati nei confronti della pubblica amministrazione;
- ii. delitti in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- iii. delitti contro l'industria e il commercio;
- iv. delitti di criminalità organizzata;
- v. reati societari;
- vi. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- vii. delitti contro la personalità individuale;
- viii. reati ed illeciti amministrativi in materia di market abuse e conflitto di interessi;
- ix. delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- x. reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia;
- xi. omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime connesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- xii. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- xiii. reati informatici;
- xiv. delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

- xv. induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- xvi. reati ambientali;
- xvii. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- xviii. reati di xenofobia e razzismo;
- xix. i reati consistenti nella c.d. "frode in competizioni sportive".

Segue l'elenco delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto:

– **REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Il Decreto contempla una serie di reati contro la Pubblica Amministrazione, e precisamente:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o d'altro Ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 e 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 e 321 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter e 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 e 321 c.p.);
- concussione e indizione indebita a dare o promettere utilità (artt. 317 e 319-quater c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dall'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.).

Il Decreto, nel tempo, ha subito integrazioni e modifiche in forza di successive disposizioni normative.

Attualmente rientrano nei reati-presupposto le seguenti tipologie:

– **DELITTI IN MATERIA DI FALSITÀ IN MONETE, CARTE DI PUBBLICO CREDITO, VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO**

L'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", ha inserito nell'ambito del Decreto l'art. 25-bis in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, recentemente modificato e rubricato nuovamente in "delitti in materia di falsità

in monete, carte di pubblico credito, e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento” dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, ed in particolare:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valore di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

– **DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO**

L’art 15 comma 7 lett. b) della Legge 23 luglio 2009, n. 99 recante “Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia” ha inserito nell’ambito del Decreto l’art. 25 bis1 in tema di delitti contro l’industria e il commercio ed in particolare

- turbata libertà dell’industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell’esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

– **DELITTI DI CRIMINALITA’ ORGANIZZATA**

La Legge 15 luglio 2009 n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica ha previsto, tra l'altro, l’inserimento nel Decreto dell’articolo 24-ter (di seguito i "Delitti di Criminalità Organizzata").

Il suddetto articolo ha pertanto ampliato la lista dei cd. Reati presupposto, aggiungendovi:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione a delinquere diretta alla riduzione in schiavitù, alla tratta di persone o all’acquisto o alienazione di schiavi (art. 416, 6° comma, c.p.);

- associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni;
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, 2° comma, lett. a), n. 5, c.p.p.).

– REATI SOCIETARI

In seguito, l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della nuova riforma del diritto societario ha introdotto l'art. 25-ter del Decreto, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche in relazione ai c.d. reati societari, e precisamente:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 comma terzo c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c., fattispecie introdotta dal D.LGS. 15 marzo 2017 n. 38 che, oltre ad aver riformulato l'art. 2635 c.c., in tema di corruzione tra privati, ha introdotto la nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati).

– TERRORISMO ED EVERSIONE

L'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003 n. 7 ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-quater la punibilità dell'ente in relazione alla commissione di alcuni delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico; le fattispecie più rilevanti contenute all'interno del codice penale sono le seguenti:

- associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- reato di assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);

- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater 1 c.p.)
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);

oltre a tutti i reati diretti a fornire direttamente o indirettamente fondi o assistenza a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo.

Per effetto del richiamo operato dal comma 4 dell'art. 25-quater D.Lgs. 231/01 assumono rilevanza anche le fattispecie di reato previste dalle convenzioni internazionali di contrasto al fenomeno del terrorismo, quale la Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo – dicembre 1999.

– **DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE**

Con l'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228 è stato introdotto l'art. 25-quinquies, con il quale la responsabilità degli enti viene estesa alla commissione dei delitti contro la personalità individuale, in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù e di pornografia minorile, e precisamente:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p., introdotto con legge 29 ottobre 2016, n. 199);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

– **REATI DI ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DI MANIPOLAZIONE DEL MERCATO**

Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), richiamati all'art. 25-sexies, ed in particolare:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- manipolazione del mercato (art. 185 TUF);
- abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF);
- manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF).

– **PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI**

La Legge 9 gennaio 2006, n. 7 ha poi introdotto nell'art. 25-quater.1 la nuova fattispecie di "pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)" la cui commissione nell'interesse o a vantaggio dell'Ente può comportare la responsabilità amministrativa dello stesso. La norma – evidentemente diretta a scoraggiare pratiche di mutilazione poste in essere, anche nel nostro Paese, per motivi di carattere culturale o religioso – sanziona il fatto di chiunque, in assenza di esigenze terapeutiche, cagiona una mutilazione degli organi sessuali femminili, o comunque una lesione agli stessi.

– REATI TRANSNAZIONALI

La Legge n. 146 del 2006, nel ratificare la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001 ha previsto la responsabilità degli enti per i reati transnazionali di (elencati all'art. 10 L. 146/2006)²:

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);

² In particolare, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 16 maggio 2006, n. 146, ricorre il carattere di transnazionalità quando: (i) il reato sia commesso in più di uno Stato, (ii) ovvero il reato sia commesso in un determinato Stato ma una parte significativa relativa alla sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo sia avvenuta in un altro Stato, (iii) ovvero il reato sia commesso in uno Stato e nel reato sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato, (iv) ovvero il reato sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si noti che l'articolo 5 della Decisione Quadro del Consiglio Europeo del 24 ottobre 2008 ha esteso agli enti la responsabilità amministrativa per i reati relativi alla partecipazione ad un'organizzazione criminale, come definiti dall'articolo 2 della stessa Decisione Quadro, a prescindere dalla sussistenza del requisito della transnazionalità. Gli Stati membri devono adeguarsi a queste indicazioni entro l'11 maggio 2010.

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

– **OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME CONNESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

L'articolo 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123, successivamente sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ha integrato il D.Lgs. 231/2001 con l'art. 25-septies, inerente ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi gravissime (artt. 589 e 590 c.p.) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ed in particolare:

- omicidio colposo (art. 589 cod. pen), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- lesioni personali colpose (art. 590, III comma cod. pen), con violazione delle norme infortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

– **RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA**

Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-octies, aggiornato con Legge del 15 dicembre 2014 n. 186 e recentemente modificato tramite il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90 di "Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006". Qui di seguito le fattispecie di reato rilevanti :

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

– **DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI**

L'art. 7 della L. 18 marzo 2008, n. 48 ha introdotto l'art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001 con il quale la responsabilità degli enti è stata estesa alla commissione dei delitti in tema di criminalità informatica (Delitti informatici e trattamento illecito di dati) e precisamente:

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);

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

– **DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE**

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'art. 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-novies, ed in particolare i reati previsti nelle seguenti disposizioni di legge:

- divulgazione di opere dell'ingegno attraverso rete telematica (art. 171, 1° comma, lett. a-bis), e 3° comma, Legge n. 633/1941);
- reati in materia di software e banche dati (art. 171-bis, 1° e 2° comma, L. n. 633/1941);
- reati in materia di opere dell'ingegno destinate ai circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie, scientifiche e didattiche (art. 171-ter, L. n. 633/1941);
- violazioni nei confronti della SIAE (art. 171-septies, L. n. 633/1941);
- manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171-octies, L. n. 633/1941).

– **INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**

L'art. 4 comma 2, L. 3 agosto 2009 n. 116 ha inserito all'art. 25-decies il reato previsto dall'art. 377 bis c.p. di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

– **REATI AMBIENTALI**

In applicazione del D.Lgs. del 7 luglio 2011 n. 121 "Attivazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente", nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni, sono stati introdotti nel corpo del Decreto i reati ambientali all'articolo 25-undecies.

Tali reati ambientali vengono qui di seguito specificati:

➤ **Reati previsti dal Codice penale**

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- i delitti associativi aggravati ai sensi dell'art. 452-octies c.p.;
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.).

➤ **Reati previsti dal Codice dell'Ambiente di cui al D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152**

- Inquinamento idrico (art. 137):
 - scarico non autorizzato (autorizzazione assente, sospesa o revocata) di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (comma 2);
 - scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni imposte con l'autorizzazione o da autorità competenti (comma 3);
 - scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione dei limiti tabellari o dei limiti più restrittivi fissati da Regioni o Province autonome o dall'Autorità competente (comma 5, primo e secondo periodo);
 - violazione dei divieti di scarico sul suolo, nelle acque sotterranee e nel sottosuolo (comma 11);
 - scarico in mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali di cui è vietato lo sversamento, salvo in quantità minime e autorizzato da autorità competente (comma 13).
- Gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256):
 - raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione di rifiuti, non pericolosi e pericolosi, in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (art. 256, comma 1, lett. a) e b));
 - realizzazione o gestione di una discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, primo periodo);
 - realizzazione o gestione di discarica non autorizzata destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi (art. 256, comma 3, secondo periodo);
 - attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5);
 - deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6).

- Siti contaminati (art. 257):
 - inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (sempre che non si provveda a bonifica, in conformità al progetto approvato dall'autorità competente) e omissione della relativa comunicazione agli enti competenti (comma 1 e 2). La condotta di inquinamento di cui al comma 2 è aggravata dall'utilizzo di sostanze pericolose.

- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari e sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (artt. 258 e 260-bis):
 - predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti falso (per quanto riguarda le informazioni relative a natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti) e uso di un certificato falso durante il trasporto (art. 258, comma 4, secondo periodo);
 - predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti falso, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI; inserimento di un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 6);
 - trasporto di rifiuti pericolosi senza copia cartacea della scheda SISTRI - Area movimentazione o del certificato analitico dei rifiuti, nonché uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni circa i rifiuti trasportati in ambito SISTRI (art. 260-bis, comma 6 e 7, secondo e terzo periodo);
 - trasporto di rifiuti con copia cartacea della scheda SISTRI - Area movimentazione fraudolentemente alterata (art. 260-bis, comma 8, primo e secondo periodo). La condotta di cui al comma 8, secondo periodo, è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi.

- Traffico illecito di rifiuti e attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (artt. 259 e 260):
 - spedizione di rifiuti costituente traffico illecito (art. 259, comma 1). La condotta è aggravata se riguarda rifiuti pericolosi;
 - attività organizzate, mediante più operazioni e allestimento di mezzi e attività continuative, per il traffico illecito di rifiuti (art. 260). Delitto, caratterizzato da dolo specifico di ingiusto profitto e pluralità di condotte rilevanti (cessione, ricezione, trasporto, esportazione, importazione o gestione abusiva di ingenti quantitativi di rifiuti). La pena è aggravata in caso di rifiuti ad alta radioattività (comma 2)

- Inquinamento atmosferico (art. 279):
 - violazione, nell'esercizio di uno stabilimento, dei valori limite di emissione o delle prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dai piani e programmi o dalla normativa, ovvero dall'autorità competente, che determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (comma 5).

- **Reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi**

- Importazione, esportazione, trasporto e utilizzo illeciti di specie animali (in assenza di valido certificato o licenza, o in contrasto con le prescrizioni dettate da tali provvedimenti);

detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita ed esposizione per la vendita o per fini commerciali di esemplari senza la prescritta documentazione; commercio illecito di piante riprodotte artificialmente (art. 1, comma 1 e 2 e art. 2, comma 1 e 2). Le condotte di cui agli artt. 1, comma 2, e 2, comma 2, sono aggravate nel caso di recidiva e di reato commesso nell'esercizio di attività di impresa.

- Falsificazione o alterazione di certificati e licenze; notifiche, comunicazioni o dichiarazioni false o alterate al fine di acquisire un certificato o una licenza; uso di certificati e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3-bis, comma 1).
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica o riprodotti in cattività, che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, comma 4).
- **Reati previsti dalla Legge 28 dicembre 1993, n. 549, in materia di tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente**
- Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (art. 3, comma 6).
- **Reati previsti dal D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in materia di inquinamento dell'ambiente marino provocato da navi**
- Sversamento colposo in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, comma 1 e 2).
- Sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 8, comma 1 e 2). Le condotte di cui agli artt. 8, comma 2 e 9, comma 2 sono aggravate nel caso in cui la violazione provochi danni permanenti o di particolare gravità alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste.

Il D.L. 10 dicembre 2013 n. 136, recante "Disposizioni urgenti dirette a fronteggiare emergenze ambientali e industriali ed a favorire lo sviluppo delle aree interessate" (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 10/12/2013 n. 289) è stato convertito nella Legge 6 febbraio 2014 n. 6 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'8/2/2014 n. 32), in vigore il giorno successivo alla pubblicazione. La combustione illecita di rifiuti (art. 256-bis D.Lgs. n. 152/2006), non è stata inserita, in sede di conversione, inserita nel "catalogo", contenuto all'interno del D.Lgs. 231/01, dei reati-presupposto generanti responsabilità amministrativa a carico dell'Ente.

Tuttavia, si è stabilito un "collegamento" con il "sistema" 231, sostituendo il comma terzo dell'art. 3 del decreto (che aveva introdotto l'art. 256-bis) e stabilendo che - nel caso di combustione illecita o deposito incontrollato commessi nell'ambito di un'attività di impresa o comunque di un'attività organizzata - ai titolari di impresa o responsabili dell'attività (comunque organizzata) "si applicano altresì le sanzioni previste dall'art. 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

– **IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE**

Il comma 1 dell'art. 2, D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 ha inserito all'articolo 25-duodecies la fattispecie di "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" ovvero la fattispecie penale in cui il datore di lavoro occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno (delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).

– **RAZZISMO E XENOFOBIA**

L' art. 5, comma 2, Legge 20 novembre 2017, n. 167, ha inserito l'articolo 25 terdecies in tema di "razzismo e xenofobia" in relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654³.

– **FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE**

Infine la Legge 3 maggio 2019 n. 39, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014" ha esteso la responsabilità degli enti ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse. E' stato quindi introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 quaterdecies.

– **REATI TRIBUTARI**

Il D.L. n. 124/2019 (convertito dalla Legge n. 157/2019) ha disposto l'introduzione nel Decreto dell'art. 25-quinquiesdecies, al fine di inserire al catalogo dei reati presupposto i reati tributari di cui al D. Lgs. n. 74/2000, di seguito riportati:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2);

³ Articolo abrogato dall'art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21. A norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21, dal 6 aprile 2018 i richiami alle disposizioni del presente articolo, ovunque presenti, si intendono riferiti all'art. 604-bis del codice penale.

- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11).

Successivamente, il D.Lgs. n. 75/2020, atto al recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF), concernente la lotta contro le frodi che ledono gli interessi finanziari dell'Unione, ha disposto l'inclusione di ulteriori fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 74/2000, qualora siano commesse nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto a per un importo complessivo non inferiore a Euro 10 milioni:

- Dichiarazione infedele (art. 4);
- Omessa dichiarazione (art. 5);
- Indebita compensazione (art. 10-quater).

Inoltre, il predetto D.Lgs. n. 75/2020 ha disposto l'introduzione nel D.Lgs. n. 231/2001 dell'art. 25-sexiesdecies, al fine di inserire al catalogo dei reati presupposto i reati di contrabbando previsti dal D.P.R. n. 43/1973 (dall'art. 282 all'art. 301).

1.2. SISTEMA SANZIONATORIO

Relativamente al sistema sanzionatorio, il Decreto prevede a carico degli enti:

- **sanzioni pecuniarie;**
- **sanzioni interdittive;**
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza di condanna (misura accessoria).**

In particolare le **sanzioni interdittive**, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo per ottenere le prestazioni di pubblico servizio;

- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e la revoca di quelli eventualmente già concessi,
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi più gravi tassativamente indicate dal Decreto, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

1) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso:

- da soggetti in posizione apicale, ovvero
- da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

2) in caso di reiterazione degli illeciti.

A tale proposito può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice può inoltre applicare all'Ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è, infine sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto di:

- gravità del fatto,
- grado di responsabilità dell'Ente e
- attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Il giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, ripercussioni sull'occupazione.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dell'Ente nella commissione del reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto).

Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto dal Decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23 del Decreto).

Le **sanzioni pecuniarie**, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e l'importo di una quota va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549.

Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto di:

- gravità del fatto,
- grado di responsabilità dell'Ente e
- attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della sanzione pecuniaria è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto).

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la **confisca del prezzo o del profitto del reato**, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità dei valori equivalenti, nonché la **pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva**.

1.3. DELITTI TENTATI E DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti indicati nella sezione III del capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie, in termini d'importo, e le sanzioni interdittive, in termini di tempo, sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare di c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verificaione, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;

- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p..

Se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4. NON APPLICABILITÀ ALLO STATO, AGLI ENTI CHE SVOLGONO FUNZIONI DI RILIEVO COSTITUZIONALE E AGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Il Decreto n. 231/2001 non si applica allo Stato, agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale e agli enti pubblici non economici.

1.5. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'Ente.

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo dipendente o apicale;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma". Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

1.6. AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

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

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

a) **l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito il "Modello");**

b) **il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo interno dell'Ente (di seguito "Organismo di Vigilanza"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;**

c) **le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;**

d) **non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.**

Per quanto concerne i dipendenti, anche l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, all' art. 6 comma 2, che il Modello, debba rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:

- **individuare le aree / attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;**
- prevedere le specifiche procedure o "protocolli" che regolamentino la **formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;**
- prevedere le **modalità di individuazione e gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere gli **obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello.
- configurare un **sistema disciplinare interno** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (con riferimento ai reati ed illeciti amministrativi in materia di market abuse, tale valutazione di idoneità viene compiuta dal Ministero della Giustizia, sentita la Consob).

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 (di seguito le “Linee Guida”), aggiornate nel marzo del 2014 e approvate dal Ministero della Giustizia nel luglio 2014.

Il percorso da queste indicato per l’elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- **mappatura delle aree a rischio**, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- **analisi dei rischi potenziali** riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree individuate secondo il processo sopra indicato;
- **valutazione/costruzione/adequamento di un sistema di controllo** in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli.

A supporto di ciò occorre l’insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le **componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria** sono:

- **codice etico;**
- **sistema organizzativo;**
- **procedure manuali ed informatiche;**
- **poteri autorizzativi e di firma;**
- **sistemi di controllo e gestione;**
- **comunicazioni al personale e sua formazione.**

Il sistema di controllo inoltre deve essere uniformato ai seguenti principi:

- **verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza** di ogni operazione;
- **separazione delle funzioni;**
- **documentazione dei controlli;**
- introduzione di un adeguato **sistema sanzionatorio** per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;

• individuazione di un **Organismo di Vigilanza** i cui principali requisiti siano:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Resta inteso che la scelta di non seguire in alcuni punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità di un Modello.

Questo infatti essendo redatto con riferimento alla peculiarità di una società particolare, può discostarsi dalle Linee Guida che per loro natura hanno carattere generale.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DA PARTE DI ALD AUTOMOTIVE ITALIA S.R.L.

3.1. OBIETTIVI E MISSIONI AZIENDALE

ALD Automotive Italia S.r.l. (di seguito anche la “Società”) ha per oggetto la locazione di veicoli a lungo termine, nonché il loro noleggio temporaneo, con o senza autista, l'acquisto e la vendita di veicoli da trasporto su strada, l'industria dei trasporti automobilistici e/o motociclistici di cose e di persone, l'impianto e l'esercizio di autorimesse e di officine meccaniche; la manutenzione e riparazione di veicoli da trasporto su strada sia direttamente che a mezzo terzi; la prestazione di servizi accessori, ivi inclusi:

1. la stipula di polizze per la copertura assicurativa dei veicoli concessi in locazione o dati in noleggio;
2. la messa a disposizione di veicoli in sostituzione di quelli guasti;
3. la fornitura di servizi di gestione del carburante attraverso un sistema di carta di addebito;
4. la prestazione di servizi di amministrazione di parchi veicoli ed elaborazione dei relativi dati gestionali, ivi inclusa la gestione di flotte aziendali per conto terzi (Fleet Management);
5. lo svolgimento di attività di promozione per la conclusione di contratti di servizi a favore di terze parti con espressa esclusione di qualsiasi attività di promozione e/o intermediazione finanziaria.

La Società, subordinatamente alla iscrizione nell'apposita sezione E) del registro istituito ai sensi dell'art. 109 del D.Lgs. 7 settembre 2005 n.209, potrà altresì svolgere l'attività di intermediazione assicurativa ai sensi dell'art. 106 del D.Lgs. 7 settembre 2005 n.209 per conto di imprese di assicurazioni, nonché l'attività di soggetto addetto all'intermediazione assicurativa quale incaricato degli intermediari iscritti alle sezioni di cui alle lettere A), B) e D), per l'attività di intermediazione svolta al di fuori dei locali dove l'intermediario opera.

La Società ha inoltre per oggetto lo svolgimento di qualunque altra attività che possa essere simile o complementare o accessoria o in qualunque modo connessa o relativa a quelle succitate.

La Società potrà effettuare finanziamenti, in qualsiasi forma e modalità, esclusivamente nei confronti di società o enti giuridici controllanti, controllati, collegati, consociati, correlati o comunque facenti parte del gruppo di appartenenza.

Al fine di consentire una migliore utilizzazione delle strutture e/o risorse proprie e delle partecipate e in funzione strumentale all'oggetto e comunque non nei confronti del pubblico, la Società potrà inoltre:

1. compiere attività commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie;
2. assumere partecipazioni in altre società ed imprese con attività analoga, affine o connessa alla propria;

3. contrarre mutui e/o finanziamenti, prestare garanzie mobiliari ed immobiliari, reali o personali, comprese fidejussioni, anche a garanzia di obbligazioni proprie ovvero di società od imprese nelle quali abbia interessenze o partecipazioni;
4. compiere operazioni su strumenti finanziari derivati, se realizzate esclusivamente per una copertura dei rischi derivanti da altre operazioni;
5. acquistare titoli obbligazionari, pubblici e privati e titoli del debito pubblico nazionali e/o esteri, con esclusione delle attività riservate dal D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 agli intermediari finanziari iscritti in appositi albi.

3.2. MODELLO DI GOVERNANCE

La corporate governance di ALD Automotive Italia S.r.l., basata sul modello tradizionale, è conforme a quanto previsto dalla normativa ed è così articolata:

ASSEMBLEA DEI SOCI, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge e/o dallo Statuto – all'Assemblea.

COLLEGIO SINDACALE, cui spetta il compito di vigilare su:

- a) osservanza della legge e dell'atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- b) adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;
- c) adeguatezza delle disposizioni impartite alle Società controllate in relazione alle informazioni da fornire per adempiere agli obblighi di comunicazione;

SOCIETÀ DI REVISIONE, l'attività di revisione contabile viene svolta da una società di revisione iscritta nell'albo speciale, all'uopo incaricata.

3.3. MOTIVAZIONI DI ALD AUTOMOTIVE ITALIA S.R.L. NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

ALD Automotive Italia S.r.l., – sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto opportuno procedere

all'adozione di un Codice Etico per disciplinare il corretto svolgimento delle proprie attività ed un Modello, con il quale definire un sistema strutturato di controlli e di regole alle quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge, in linea con le prescrizioni del Decreto e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un'opportunità per rafforzare la sua corporate governance e, al contempo, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di ALD Automotive Italia S.r.l., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Il suddetto Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre le prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, gli orientamenti giurisprudenziali e le migliori pratiche nazionali ed internazionali.

In particolare, si considerano destinatari (d'ora in seguito anche insieme "Destinatari") del presente Modello e, come tali e nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e in ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nel controllo e nella verifica della correttezza formale e sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- il Direttore Generale e i Dirigenti, nel dare concretezza alle attività di direzione della Società, sia nella gestione delle attività interne ed esterne;
- i dipendenti della Società (ovvero tutto il personale di ALD Automotive Italia S.r.l. impiegato con contratto di lavoro dipendente, con contratto di lavoro interinale o con contratti di collaborazione, tra cui i contratti a progetto), nonché il personale distaccato da altre società del Gruppo, e tutti i collaboratori ed i consulenti esterni (intermediari, agenti, ecc.) con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.

3.4. FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello predisposto da ALD Automotive Italia S.r.l. si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo e successivo) volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

Tale sistema è in particolare fondato secondo su:

- **individuazione delle aree / i processi nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;**
- definizione di un **sistema normativo interno**, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
 - un **Codice Etico**, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, amministratori e collaboratori a vario titolo della Società;
 - un **sistema di deleghe, poteri di firma e di procure** per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
 - **procedure formalizzate**, tese a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio;
- **ricerca del proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali**, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati, attraverso:
 - un organigramma formalmente definito, chiaro ed adeguato all'attività da svolgere;
 - un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure per rappresentare la Società verso l'esterno che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni;
- **individuazione dei processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie** nelle attività a rischio;
- **attribuzione all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.**

Pertanto il Modello ha le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di corporate governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di ALD Automotive Italia S.r.l. nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda. Pertanto, i principi contenuti nel presente Modello sono volti a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di ALD Automotive Italia S.r.l. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che ALD Automotive Italia S.r.l. non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società

(anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio o l'illecito fosse commesso nel suo interesse), in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui ALD Automotive Italia S.r.l. intende attenersi e dunque in contrasto con l'interesse della stessa;

- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- la Mappatura delle aree di attività a rischio della Società (ovvero dei cd. "Processi Sensibili"), vale a dire le attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la rilevazione, con riferimento alle aree di attività rischio, delle procedure aziendali esistenti, la verifica della completezza e della idonea formalizzazione delle stesse ovvero della necessità di una loro integrazione e, in generale, la coerenza della normativa interna con i principi della separazione delle funzioni, della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e con i principi specificati nel presente Modello;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V."), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, mediante verifiche periodiche, e di curare il suo aggiornamento, quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività o ancora nel panorama normativo;
- specifici obblighi informativi nei confronti dell'O.d.V. sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree ritenute a rischio;
- specifici obblighi informativi da parte dell'O.d.V. verso i vertici aziendali (responsabili di direzioni, servizi e funzioni aziendali, organi societari).
- la verifica in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- la vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- il costante aggiornamento della Mappatura delle aree a rischio e del Modello in generale, in relazione all'evoluzione o mutamento delle esigenze e struttura aziendale e della normativa vigente;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione del Modello.

3.5. LA STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento (Modello) è costituito da una “Parte Generale”, dalla “Parte speciale” predisposta per le diverse tipologie di reato considerate di possibile rischio per ALD Automotive Italia S.r.l., contemplate, a sua volta, all’interno del Decreto.

Nella “Parte Generale”, dopo un richiamo ai principi generali del Decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all’ O.d.V., la formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

La Parte Speciale “A” è relativa alle tipologie specifiche di reati/illeciti da prevenire in quanto realizzabili in danno della Pubblica Amministrazione.

La Parte Speciale “B” è relativa alle tipologie specifiche di reati/illeciti da prevenire in quanto configurabili fattispecie di reati c.d. “reati societari” e reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

La Parte Speciale “C” è relativa alle tipologie specifiche di reati/illeciti da prevenire in quanto configurabili i reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

La Parte Speciale “D” è relativa alla tipologia di reati con finalità di terrorismo.

La Parte Speciale “E” è relativa alla tipologia di reati contro la personalità individuale.

La Parte Speciale “F” è relativa alla tipologia di reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio.

La Parte Speciale “G” è relativa alla tipologia dei delitti informatici e trattamento illecito di dati e dei delitti in violazione del diritto d’autore.

La Parte Speciale “H” è relativa alla tipologia dei delitti di criminalità organizzata.

La Parte Speciale “I” è relativa alla tipologia dei delitti contro l’industria ed il commercio.

La Parte Speciale “L” è relativa alla tipologia dei reati ambientali

3.6. ELEMENTI DEL MODELLO

Come sopra accennato, le componenti (protocolli) del sistema di controllo preventivo che devono essere attuati a livello aziendale per garantire l’efficacia del Modello sono:

- **principi etici** formalizzati finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- **sistema organizzativo** sufficientemente **formalizzato** e chiaro, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e la responsabilità per lo svolgimento delle attività;

- **procedure operative, manuali od informatiche**, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni punti di controllo;
- **poteri** autorizzativi e di firma che siano coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- **sistema di controllo di gestione** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di **comunicazione e formazione del personale** avente ad oggetto tutti gli elementi del Modello, compreso il Codice Etico;
- **sistema disciplinare adeguato a sanzionare** la violazione delle norme del Codice Etico e delle altre indicazioni del Modello.

Nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio. I principi, le regole e le procedure sopra richiamati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare, ed ai quali si fa riferimento.

Nei successivi paragrafi vengono, quindi, descritti i principi su cui si fondano alcuni protocolli del Modello di ALD Automotive Italia S.r.l. aventi caratteristiche comuni in relazione a tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto, mentre - fatto comunque salvo quanto prescritto nel presente paragrafo - si rinvia alle singole "Parti Speciali" per quanto concerne i protocolli aventi caratteristiche specifiche per ciascuna tipologia di reati (es. procedure o altri protocolli specifici).

Per quanto concerne il Codice Etico, l'O.d.V., il sistema disciplinare ed il sistema di comunicazione di formazione del personale, si rinvia ai successivi capitoli del Modello specificamente dedicati.

• SISTEMA ORGANIZZATIVO

Il Sistema organizzativo della Società (**strutture / posizioni organizzative, missioni ed aree di responsabilità**) deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene l'attribuzione di poteri di rappresentanza e di funzioni operative. Esso viene definito attraverso l'emanazione di Disposizioni Organizzative (Ordini di Servizio e Comunicazioni interne/di servizio) da parte dei soggetti preposti alle varie funzioni.

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti all'interno della società e nei confronti dei terzi;
- b) chiara e formale individuazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto, in considerazione sia della dipendenza gerarchica che di quella funzionale.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

(i) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione e il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. segregazione delle funzioni);

(ii) traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");

(iii) adeguato livello di formalizzazione.

Sulla base delle Disposizioni Organizzative emanate, viene formalizzato un documento illustrativo dell'organigramma aziendale e delle missioni e responsabilità di ciascuna struttura organizzativa, che riflette il contenuto delle Disposizioni Organizzative e che viene diffuso a tutto il personale aziendale attraverso la pubblicazione sull'intranet aziendale ed in bacheca, nonché tramite posta elettronica al personale dirigente.

Gli Ordini di Servizio possono avere per oggetto:

- la definizione di linee guida, indirizzi e politiche aziendali;
- la formalizzazione di processi e procedure aziendali;
- l'istituzione, la modifica, la soppressione di organismi, comitati, progetti e gruppi di lavoro aziendali.

Inoltre, la Società emana e diffonde anche Comunicazioni interne/di servizio, le quali hanno ad oggetto aspetti organizzativi ed operativi dell'organizzazione aziendale.

• **SISTEMA AUTORIZZATIVO**

Il sistema delle deleghe deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" in relazione all'individuazione dei poteri attribuiti e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Il Sistema Autorizzativo della Società è impostato nel rispetto dei seguenti requisiti:

- le deleghe e le procure devono coniugare il potere alla relativa area di responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega e procura deve definire in maniera specifica ed univoca
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto o l'organo cui il delegato riporta gerarchicamente.
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe/procure e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- tutti coloro che agiscono in nome e per conto di ALD Automotive Italia S.r.l. nei confronti di terzi, ed in particolare della Pubblica Amministrazione, devono essere in possesso di specifica delega e/o formale procura a rappresentare la Società (in particolare negli atti con la Pubblica Amministrazione);

- il delegato deve essere dotato di poteri decisionali di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le deleghe/procure devono prevedere esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, licenziamento, ecc.);
- una specifica procedura deve disciplinare modalità e responsabilità per garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe e/o procure.

In particolare, il sistema prevede l'attribuzione di:

- **poteri di rappresentanza permanente**, attribuibili tramite procure notarili registrate in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale.;
- **poteri relativi a singoli affari**, conferiti con procure notarili o altre forme di delega in relazione al loro contenuto; l'attribuzione di tali poteri è regolata dalla prassi della società, oltre che dalle leggi che definiscono le forme di rappresentanza, in coerenza con le tipologie dei singoli atti da stipulare.

Il procedimento per il conferimento/revoca delle procure permanenti, finalizzato a disciplinare l'identificazione delle strutture organizzative coinvolte nel processo e l'individuazione dei compiti e responsabilità, si basa sui seguenti principi:

- la Funzione Amministrativa elabora, in relazione all'assetto organizzativo vigente, anche su segnalazione di altre strutture proponenti, la proposta di conferimento;
- la Direzione Amministrativa, coadiuvata da legali interni ed esterni, predispone il testo della procura e lo sottopone alle valutazioni del Consiglio di Amministrazione. La Direzione Amministrativa, coadiuvata da legali interni ed esterni cura quindi le formalità notarili per il conferimento della procura, rubrica, in ordine progressivo l'atto stipulato, comunica al nuovo procuratore l'avvenuto conferimento tramite la lettera di comunicazione poteri ed eventuale lettera su modalità di esercizio dei poteri conferiti, inoltra copia dell'atto e della lettera di comunicazione alla Funzione Amministrativa.

Il processo di revoca avrà modalità formalmente analoghe al processo di conferimento; la Funzione Amministrativa sarà responsabile della ricognizione della permanenza dei soggetti nelle posizioni al fine di determinare la necessità, al momento opportuno, della revoca di procure. Il processo si avvierà con la proposta di revoca inviata dalla Funzione Amministrativa alla Direzione Amministrativa, coadiuvata da legali interni ed esterni, la quale provvederà alle fasi legali/attuative delle revoche e terminerà con una comunicazione di avvenuta revoca agli ex-procuratori ed alla Funzione Amministrativa.

• **PROCEDURE AZIENDALI NELLE AREE A RISCHIO**

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- separazione, per quanto possibile, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. segregazione delle funzioni);
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo, incluso il controllo (c.d. "tracciabilità");

- adeguato livello di formalizzazione.

• **CONTROLLO DI GESTIONE E FLUSSI FINANZIARI**

Il sistema gestionale delle risorse finanziarie adottato da ALD Automotive Italia S.r.l. è articolato secondo lo schema definito dal Gruppo, ed è disciplinato da apposite procedure finanziarie emanate a livello di Gruppo.

Lo schema di controllo interno prevede un'organizzazione dedicata, una serie di documenti contabili preventivi di pianificazione e successive verifiche ed un'accorta gestione delle risorse finanziarie.

Il sistema di controllo di gestione adottato da ALD Automotive Italia S.r.l. è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del **budget annuale**, di **analisi dei consuntivi periodici** e di elaborazione delle **previsioni** a livello di Società.

Il sistema garantisce la:

- pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni;
- capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di reporting.

La gestione delle risorse finanziarie è definita sulla base di principi improntati ad una sostanziale segregazione delle funzioni, tale da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse.

Infine, la gestione della liquidità è ispirata a criteri di conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio, ed doppia firma per impiego di liquidità.

• **GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE**

Tutta la documentazione, interna ed esterna, di ALD Automotive Italia S.r.l. viene gestita con modalità che disciplinano, a seconda dei casi, l'aggiornamento, la distribuzione, le registrazioni, l'archiviazione e la gestione della sicurezza di documenti e registrazioni.

Specifici presidi, anche di natura tecnica, escludono la possibilità di accesso al protocollo della Società in entrata e in uscita a soggetti non autorizzati e l'impossibilità di alterazione della protocollazione già effettuata.

3.7. AGGIORNAMENTI, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Il presente Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), conseguentemente la sua adozione, così come le successive modifiche e integrazioni (nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere a modifiche o

integrazioni al Modello, ivi compresa l'emanazione di ulteriori parti speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001) sono rimesse alla delibera del Consiglio di Amministrazione di ALD Automotive Italia S.r.l., su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

E' rimessa alla responsabilità di tutte le funzioni aziendali, l'applicazione del Modello in relazione alle attività dalle stesse in concreto poste in essere. A tal fine è attribuito all'O.d.V. il compito primario di dare impulso e di coordinare sul piano generale le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le funzioni aziendali, per assicurare al Modello stesso una corretta e omogenea attuazione.

E' demandato al Consiglio di Amministrazione di ALD Automotive Italia S.r.l., anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, d'integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove normative, possano essere ulteriormente collegate all'ambito di applicazione del Decreto.

3.8. MODELLO E CODICE ETICO

La Società si è dotata di un Codice Etico, inteso come 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 costituisce, peraltro, 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.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è l'organo cui è affidato, sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b) del Decreto "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento".

La composizione e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza devono essere divulgate formalmente in Società.

Secondo le indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'O.d.V. – affinché il medesimo possa svolgere le attività sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto - debbono essere:

- **autonomia e indipendenza,**
- **professionalità,**
- **continuità d'azione.**

a) **Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere escludendo qualsiasi dipendenza gerarchica dell'O.d.V. all'interno della società e prevedendo un'attività di reporting al Consiglio di Amministrazione.

b) **Professionalità**

L'O.d.V. deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) **Continuità d'azione**

L'O.d.V. deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine,
- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento,
- non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

Il Consiglio di Amministrazione di ALD Automotive Italia S.r.l. nella ha conferito la qualifica di Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, lettera b) del Decreto, ad un organismo collegiale composto da quattro componenti individuati in virtù delle competenze maturate in anni di esperienza professionale e di

caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale, necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Tale organismo potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, delle Funzioni aziendali di ALD Automotive Italia S.r.l., di volta in volta individuate, o di professionisti esterni che, di volta in volta, saranno ritenuti utili allo svolgimento delle attività indicate.

I compiti, le attività, il funzionamento dell'O.d.V., sono disciplinate da un apposito Regolamento Interno, approvato dall'O.d.V..

L'Organismo di Vigilanza di ALD Automotive Italia S.r.l. è dotato, ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettera b) del Decreto, di "autonomi poteri di iniziativa e controllo". All'O.d.V., inoltre, sono garantite la necessaria autonomia ed indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare:

• **l'autonomia ed indipendenza** delle quali l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre sono assicurate dalla presenza:

- da un lato, dalla circostanza che lo stesso è composto in parte da soggetti esterni alla Società, svolgenti i compiti di Organismo di Vigilanza presso la Società predetta e privi di mansioni operative all'interno di ALD Automotive Italia S.r.l. e di interessi che possano essere in conflitto con l'incarico, condizionandone l'autonomia di giudizio e valutazione;
- dall'altro, dalla circostanza che all'Organismo di Vigilanza sono attribuite linee di riporto dirette verso il Consiglio di Amministrazione.

• la **professionalità** è assicurata:

- dal bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di vigilanza e controllo attribuite dal Decreto all'Organismo di Vigilanza.
- dalle caratteristiche personali - quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio integrità morale - sulla base delle quali i componenti dell' Organismo di Vigilanza sono stati individuati;
- dalla facoltà riconosciuta all'Organismo stesso di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, al fine dello svolgimento del suo incarico e con assoluta autonomia di budget, delle specifiche professionalità sia delle diverse funzioni e strutture aziendali, sia di consulenti esterni (per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo) avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità;

• la **continuità di azione** è garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza opera, per lo svolgimento dell'incarico presso la ALD Automotive Italia S.r.l., con modalità che consentono un funzionamento costante nel tempo e in continua interazione con gli organi amministrativi e di controllo della Società e con il management ai vari livelli. Conseguentemente, i suoi membri hanno una conoscenza effettiva ed approfondita dei processi aziendali, essendo in grado di avere immediata conoscenza di eventuali criticità.

4.2. NOMINA E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza di ALD Automotive Italia S.r.l. è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione in carica al momento della nomina dell'Organismo stesso, comunque non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

La nomina del Presidente dell'Organismo è di competenza del Consiglio di Amministrazione. In mancanza di pronuncia da parte dello stesso, la designazione di tale carica avviene da parte dell'Organismo medesimo.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa quali relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti da svolgere.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione di ALD Automotive Italia S.r.l. ed informa della sua attività il Collegio Sindacale.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata, come detto, alla presenza dei requisiti di cui sopra, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali - a titolo esemplificativo e non esaustivo - relazioni di parentela con esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo ed i compiti che andrebbe a svolgere. In tale contesto, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione di ALD Automotive Italia S.r.l.;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie in ALD Automotive Italia S.r.l. tali da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla società, ovvero comunque da comprometterne l'indipendenza;
- essere titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere sottoposti a procedimenti penali, condannati o soggetti a pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica

Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);

- condanna, anche non passata in giudicato o con sentenza di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., 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;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza nominati devono far pervenire al Presidente del Consiglio di 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.

Al fine di garantire la necessaria stabilità dell'Organismo di Vigilanza e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, sono di seguito indicate le modalità di revoca dei poteri connessi a tale incarico.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di Organismo di Vigilanza possono intendersi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- un grave inadempimento (negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico) dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto;
- una sentenza di condanna emessa nei confronti della Società, anche non passata in giudicato, o da sentenza di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., una sentenza di patteggiamento, ovvero dall'applicazione di una misura interdittiva disposta in via cautelare, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – da parte dell'Organismo;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, così come dettagliati nello Statuto dell'O.d.V.
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di ALD Automotive Italia S.r.l., sentito il parere del Collegio Sindacale, provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

Ove sussistano gravi ragioni di convenienza (ad esempio: applicazione di misure cautelari), il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dalle funzioni di uno o tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, provvedendo tempestivamente alla nomina di un nuovo membro o dell'intero Organismo ad interim.

4.3. RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di 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.

4.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza di ALD Automotive Italia S.r.l. è affidato il compito di:

- (i) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del presente Modello;
- (ii) vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- (iii) curare l'aggiornamento del Modello e proponendo agli organi sociali competenti eventuali adeguamenti, con particolare riferimento all'evoluzione/mutamenti della struttura organizzativa, o dell'operatività aziendale e della normativa vigente.

In particolare di:

- effettuare costantemente, tramite apposita programmazione degli interventi, una ricognizione delle attività aziendali (tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale) con l'obiettivo di individuare le aree a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e proporre l'aggiornamento e l'integrazione, ove se ne evidenzi la necessità;
- verificare, tramite apposita programmazione degli interventi, l'efficacia del Modello ex D.Lgs. 231/2001 in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al citato Decreto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello ex D.Lgs. 231/2001, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e della normativa vigente;
- monitorare la validità nel tempo del Modello ex D.Lgs. 231/2001 promuovendo, anche previa consultazione delle altre strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di

assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento da inoltrare alle strutture aziendali competenti e al vertice aziendale e di verificare successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte;

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Aree di Rischio individuate nel Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, e aggiornare la lista di informazioni che devono essergli obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio, e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze che possano esporre l'azienda al rischio di reato e/o comunque rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività competenza dell'Organismo di Vigilanza.
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Aree di Rischio individuate nel Modello per le diverse tipologie di reati.

In particolare all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate le attività più significative o le operazioni contemplate dalle Aree di Rischio individuate nel presente Modello, devono essere messi a sua disposizione i dati di aggiornamento della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;

- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Aree di Rischio individuate nel Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di re, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i Responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).
- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi, verifiche periodiche (anche ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale) presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello ex D.Lgs. 231/2001 adottato, anche coordinando, a tali fini, le competenti strutture aziendali;

- effettuare, tramite apposita programmazione degli interventi, una verifica dei poteri autorizzativi e di firma esistenti, al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;
- proporre, sulla base dei risultati ottenuti, alle strutture aziendali competenti, l'opportunità di elaborare, d'integrare e modificare procedure operative e di controllo, che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare un idoneo Modello ex D.Lgs. 231/2001;
- definire e curare, in attuazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001, il flusso informativo che consenta all'Organismo di Vigilanza di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire modalità di comunicazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello ex D.Lgs. 231/2001;
- attuare, in conformità al Modello ex D.Lgs. 231/2001, un efficace flusso informativo nei confronti degli organi sociali competenti che consenta all'Organismo di riferire agli stessi in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello ex D.Lgs. 231/2001;
- promuovere, di concerto con i responsabili dell' area del personale, presso le competenti strutture aziendali un adeguato processo formativo del personale attraverso idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello ex D.Lgs. 231/2001;
- promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza del Modello ex D.Lgs. 231/2001 e delle procedure ad esso relative da parte di tutti coloro che operano per conto della Società.

Per lo svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza osservando quanto previsto per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- assicurarsi che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, degli amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, partners commerciali e revisori.

Ai fini di un migliore e più efficace espletamento dei compiti e delle funzioni attribuiti, l'O.d.V. può avvalersi, per lo svolgimento della propria attività operativa delle varie strutture aziendali che, di volta in volta, si potranno rendere utili all'espletamento delle attività indicate.

L'O.d.V. potrà, inoltre, decidere di delegare uno o più specifici adempimenti a singoli membri dello stesso, sulla base delle rispettive competenze, con l'obbligo di riferire in merito all'O.d.V. stesso. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo di Vigilanza a singoli membri o concretamente svolte altre funzioni aziendali, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo.

4.5. INFORMATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

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

In merito all'attività di reporting l'O.d.V. di ALD Automotive Italia S.r.l. provvede a fornire un'informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il reporting avrà ad oggetto:

1. l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento ai controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ogni altra attività posta in essere dall'Organismo di Vigilanza nell'espletamento dei compiti ad esso attribuito;
2. le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
3. le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
4. i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione;
5. lo stato dell'attuazione del Modello in ALD Automotive Italia S.r.l.;

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

L'Organismo dovrà riferire tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o ai Consiglieri Delegati in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001 ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;

- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività, determinato anche dalla negazione di comportamenti dovuti in base al Modello);
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Presedente del Consiglio di Amministrazione e/o dai Consiglieri Delegati.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire senza indugio:

- al Consiglio di Amministrazione, eventuali violazioni del Modello poste in essere dal Presedente del Consiglio di Amministrazione e/o dai Consiglieri Delegati, da altri Dirigenti della società o da membri del Collegio Sindacale o dalla società di revisione;
- al Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla società di revisione ovvero, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge, da membri del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza si impegna altresì a predisporre, nel più breve possibile, segnalazioni relative a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

L'O.d.V. può, su richiesta del Collegio Sindacale, scambiare con lo stesso tutte le informazioni relative alle attività svolte e alle problematiche emerse a seguito delle verifiche effettuate.

4.6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA SEGNALAZIONI DA PARTE D'ESONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

L'art. 6, 2° comma, lettera d) del Decreto impone la previsione nel "Modello di Organizzazione" di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'Organismo di Vigilanza deve 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 ALD Automotive Italia S.r.l. ai sensi del Decreto.

ALD Automotive Italia S.r.l., al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, in conformità alla recente riforma operata dalla Legge 30/11/2017 n° 179, in materia di *whistleblowing* ha messo a disposizione gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente:

- un canale di segnalazione, anche in forma anonima, attraverso l'invio di comunicazioni scritte all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, presso ALD Automotive Italia S.r.l., Viale Luca Gaurico, 187, 00143 Roma RM; e

- al seguente indirizzo di posta elettronica “odvaldautomotive@pec.it” attivato con provider esterno e visibile solo dall’O.d.V.. In tal caso la riservatezza del segnalante sarà garantita dall’O.d.V..

ALD Automotive Italia s.r.l. si impegna a tutelare il segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Atti di tale natura, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello (infra, paragrafo 6).

Il Segnalante è responsabile della segnalazione fatta, che dovrà essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti. Sono vietate forme di “abuso” del *whistleblowing*⁴, con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione. Atti di tale natura nei confronti del soggetto segnalato sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello (infra, capitolo 6)

L’obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l’attività di vigilanza sull’efficacia ed effettività del Modello e per l’eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all’Organismo nel corso delle sue verifiche.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- il dovere 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. 231/2001 all’interno di ALD Automotive 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;

⁴ E’ vietata la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché il compimento con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate, ai sensi dell’art. 6, comma 2 bis del D.lgs. 231/01, così come introdotto dalla legge n.179 del 30 novembre 2017.

- le segnalazioni dovranno ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'O.d.V. agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni dovranno essere inoltrate all'O.d.V. alternativamente attraverso i suddetti canali informativi dedicati” ;

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'O.d.V., oltre alla documentazione prescritta nelle singole Aree di Rischio individuate nel Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

I consulenti, i collaboratori ed i partner commerciali, per quanto riguarda l'attività svolta con ALD Automotive Italia S.r.l., effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza della Società mediante quanto di volta in volta definito nei singoli accordi.

Il dovere di informazione nei confronti dell'O.d.V. ha per oggetto qualsiasi notizia relativa a:

- commissione di reati o compimento di atti idonei diretti alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal presente Modello;
- eventuali carenze delle procedure vigenti;
- eventuali variazioni nella struttura aziendale od organizzativa;
- operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle notizie rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello acquisite nel corso della sua attività.

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute ed adotterà le eventuali conseguenti opportune iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad un'indagine interna.

A conclusione di tale attività, l'O.d.v. potrà procedere all'archiviazione della segnalazione verbalizzando i motivi che hanno determinato tale decisione, o in presenza di accertate violazioni al Modello dare corso al procedimento disciplinare secondo quanto previsto al successivo paragrafo **6.5** per ciascuna categoria di soggetti.

4.7. OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

Oltre alle segnalazioni di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. di ALD Automotive Italia S.r.l. le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto;
- 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;
- i rapporti o le segnalazioni preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le modifiche degli assetti organizzativi della Società;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate (secondo quanto previsto al successivo **Capitolo 6** – Sistema Disciplinare), ovvero dei provvedimenti di archiviazione o delle altre comunicazioni conclusive di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed eventuali modifiche che intervengano sullo stesso;
- la struttura organizzativa di ALD Automotive Italia S.r.l. ed eventuali modifiche che intervengano sulla stessa.

4.8. RACCOLTA, CONSERVAZIONE E ACCESSO ALL'ARCHIVIO DELL'O.D.V.

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

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

5.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

5.1.1. Il presente Modello è portato a conoscenza dei Dipendenti non Dirigenti di ALD Automotive Italia S.r.l. mediante:

- a) invio telematico, nonché specifici corsi formativi;
- b) affissione nella bacheca aziendale della parte del Sistema Disciplinare a loro applicabile.

5.1.2. Il presente modello è portato a conoscenza dei Dirigenti di ALD Automotive Italia S.r.l., che sono tenuti anche a partecipare all'attività di formazione specifica nei confronti dei dipendenti che a loro riportano, mediante:

- a) consegna diretta e firma di copia per accettazione dei suoi contenuti.

5.1.3. Inoltre, ai fini di una capillare diffusione del Modello e dei suoi aggiornamenti:

- a) ai nuovi assunti sarà consegnata una copia del Modello all'atto dell'assunzione, facendosene firmare ricevuta;
- b) delle relative comunicazioni (ad esempio, relative all'aggiornamento del Modello) al personale effettuate via *intranet* (in relazione alle quali verrà garantita sia la sicurezza d'accesso al sistema sia la riservatezza delle informazioni) verrà data ricevuta di avvenuta lettura.

5.1.4. La Direzione Risorse Umane provvederà, inoltre:

- a) ad affiggere il correlato aggiornamento del codice disciplinare aziendale nelle bacheche poste in luoghi di necessario transito nelle varie unità aziendali;
- b) ad organizzare o tenere appositi corsi di formazione e aggiornamento (inclusi *e-learning*) per tutti i dipendenti, che saranno diversificati, nei contenuti e nell'erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e della Direzione in cui operano.

5.1.5. Ciascun Direttore o Responsabile di Settore ha il preciso dovere:

- a) di portare a conoscenza dei dipendenti della propria Direzione il presente Modello ed i successive aggiornamenti;
- b) di dare loro indicazioni e chiarimenti sui comportamenti da adottare al fine di prevenire la commissione dei reati-presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001;

c) di curare che essi tutti partecipino ai relativi progetti e corsi formativi, predisposti in collaborazione con la Direzione Risorse Umane, sulla base degli aggiornamenti curati dall' O.d.V..

5.1.6. Se opportuno, nel regolamento dell' O.d.V. potrà prevedersi che comunicazioni provenienti dalla Direzione Risorse Umane e dall' O.d.V. rivolte a soggetti in posizione apicale e/o a dipendenti sottoposti, che abbiano un ruolo attivo nelle attività sensibili, siano fatte personalmente e che delle stesse sia data ricevuta per presa visione.

5.1.7. Il Direttore, la cui attività comporti rapporti con soggetti terzi di cui al successivo paragrafo 6.4.1, informerà tali soggetti con le modalità ritenute più adeguate – ed in conformità ad eventuali indicazioni al riguardo dell'O.d.V. - sull'avvenuta adozione del Modello da parte della Società e sulla parte specifica del Sistema Disciplinare che riguarda tali soggetti.

5.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

ALD Automotive Italia S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società al fine di assicurarsi che il loro comportamento sia conforme a quanto previsto dal Decreto.

L'informativa avviene, per i soggetti prima elencati, attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello e del Codice Etico.

ALD Automotive Italia S.r.l. provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

6.1. PRINCIPI GENERALI

Affinché il Modello ed il Codice Etico siano effettivamente operanti è necessario adottare un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni delle loro prescrizioni.

Va premesso che il rispetto di tali prescrizioni costituisce, da un lato, dovere di ufficio di tutti i dipendenti e dei soggetti che rivestono cariche sociali, compresi i componenti dell'O.d.V. e, dall'altro, obbligo gravante sui soggetti terzi che sono in contatto con la Società nell'esecuzione dei rapporti contrattuali con la stessa.

Le violazioni delle suddette prescrizioni, ancorché non integrino il comportamento delittuoso tipicamente previsto dai reati-presupposto della responsabilità dell'ente, dando così luogo alla responsabilità amministrativa da reato della Società, sono (almeno potenzialmente) idonee a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra la Società ed il suo dipendente (o tra la Società e i propri organi sociali o i terzi) oltre che l'immagine della Società stessa, e al contempo rappresentano un pericolo, seppure astratto e non necessariamente diretto, di realizzazione di uno o più reati presupposto.

Del resto, la valutazione disciplinare dei comportamenti in violazione delle procedure interne aziendali e dei codici comportamentali non deve necessariamente coincidere con la valutazione che del fatto fa l'ordinamento giuridico, trattandosi, oltretutto, di ambiti applicativi differenziati. Tanto è vero che l'adozione dei provvedimenti e delle sanzioni di seguito previsti prescinde dall'eventuale esistenza di procedimento avviato dall'autorità giudiziaria.

La ALD Automotive Italia S.r.l., uniformandosi allo schema fornito dal D.Lgs. 231/2001 - il quale stabilisce che il Modello Organizzativo debba essere assicurato da "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", con riferimento alle violazioni commesse tanto dai soggetti in posizione apicale (cfr. art. 6, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001) quanto dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (cfr. art. 7, comma 4, lett. b) - ha elaborato un apposito Sistema Disciplinare.

Seguendo tale articolazione il Sistema Disciplinare è suddiviso in **quattro parti**:

- 1) la **prima** (v. successivo paragrafo **6.2.**) relativa ai Dipendenti (distinti in non Dirigenti e Dirigenti);
- 2) la **seconda** (v. successivo paragrafo **6.3**) relativa ai soggetti che ricoprono cariche sociali;
- 3) la **terza** (v. successivo paragrafo **6.4**) relativa ai soggetti terzi;
- 4) la **quarta** (v. successivo paragrafo **6.5**) relativa al procedimento disciplinare per ciascuna categoria di soggetti.

Il Sistema Disciplinare e la sua applicazione vengono costantemente monitorati dall'O.d.V.

6.2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

6.2.1. DIPENDENTI NON DIRIGENTI

6.2.1.1. I comportamenti tenuti dai lavoratori Dipendenti non Dirigenti in violazione delle singole prescrizioni contenute nel presente Modello (comprese quelle relative ai reati in materia di abuso di mercato, di cui al successivo paragrafo 9.1.D) sono definiti come illeciti disciplinari, in quanto essi costituiscono anche una violazione del contratto individuale di lavoro che porta pregiudizio alla disciplina ed alla morale dell'azienda.

6.2.1.2. Le sanzioni irrogabili ai Dipendenti non Dirigenti, in conformità all'art. 7 della L. 20.5.1970 n. 300 (*Statuto dei Lavoratori*), per le accertate violazioni di prescrizioni del Modello, sono:

A) da un lato, quelle previste dal *Codice Disciplinare Aziendale* (di cui al successivo paragrafo 6.2.1.3);

B) dall'altro, quelle *previste* direttamente dalla *legge*, e cioè il *licenziamento per giustificato motivo con preavviso* ex art. 3 L. 15.6.66 n. 604 ed il *licenziamento per giusta causa* ex art. 2119 c.c..

6.2.1.3. In caso di violazione, da parte dei Dipendenti non Dirigenti delle prescrizioni del presente Modello e/o del Codice Etico, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la sanzione ritenuta più idonea, in relazione alla gravità della violazione, tra le seguenti:

a) i provvedimenti di rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa fino a 3 ore di paga base o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni, a seconda della gravità della violazione, verranno irrogati nei casi di violazioni (ad es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, omissione dei prescritti controlli) che siano meno gravi di quelle per cui è previsto il licenziamento con preavviso;

b) il rimprovero scritto verrà irrogato per le violazioni meno lievi di quelle sanzionabili col richiamo verbale, ma meno gravi di quelle per le quali sia prevista la multa;

c) la multa verrà irrogata nel caso di violazioni che denotino negligenza da parte del dipendente nell'esecuzione del lavoro affidatogli e siano meno gravi di quelle per le quali sia prevista la sospensione;

d) la sospensione verrà irrogata nel caso di violazioni che, pur non essendo così gravi da comportare l'irrogazione del licenziamento disciplinare senza preavviso, alternativamente:

(i) oltre a denotare negligenza da parte del Dipendente nell'esecuzione del lavoro affidatogli, arrechino, anche potenzialmente, danno alla Società od al Gruppo cui la stessa appartiene;

(ii) costituiscano recidiva, per oltre la seconda volta nell'anno solare, in violazioni per le quali sia prevista la multa;

e) il licenziamento con preavviso verrà irrogato in caso di violazioni dirette in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali violazioni

un'insubordinazione rispetto alle prescrizioni imposte dall'azienda non lieve e comportante pregiudizio e/o inconveniente organizzativo per la stessa;

f) il licenziamento senza preavviso verrà irrogato per le violazioni di gravità tale da poter determinare nel caso concreto l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ritenere le suddette violazioni tali da costituire grave insubordinazione e/o provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale, nonché da costituire "delitto a termine di legge" connesso allo svolgimento del rapporto di lavoro.

6.2.2. DIRIGENTI

6.2.2.1. In caso di accertata violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni del Modello (comprese quelle relative ai reati in materia di abuso di mercato, di cui al successivo paragrafo 9.1.D) e/o del Codice Etico, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la sanzione ritenuta più idonea tra quelle previste ai successivi paragrafi.

6.2.2.2. In caso di violazione lieve, il Dirigente incorrerà nel richiamo scritto all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società.

6.2.2.3. Qualora la violazione non sia lieve, ma non abbia gravità tale da comportare la adozione del licenziamento di cui al successivo paragrafo 6.2.2.4, essa, in relazione alla entità della violazione ed alle circostanze che l'accompagnano, sarà assoggettata alle seguenti sanzioni:

a) considerazione della violazione, in sede di valutazione annuale delle prestazioni, quale elemento negativo ai fini del raggiungimento degli obiettivi individuali prefissati e/o della spettanza, o determinazione della misura, della retribuzione variabile eventualmente prevista dal contratto individuale, dalla contrattazione collettiva, dai piani di incentivazione aziendali o da regolamenti e usi aziendali;

b) revoca della procura al compimento di atti ricollegabili alle violazioni in questione.

6.2.2.4. Qualora la violazione, in relazione alla sua entità ed alle circostanze del caso concreto, costituisca un inadempimento di gravità o rilevanza così notevole da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario e non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, verrà adottato il provvedimento del licenziamento con preavviso, ai sensi dell'art. 23 del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende industriali applicabile al rapporto di lavoro del Dirigente.

6.2.2.5. Qualora la violazione, in relazione al caso concreto, per la sua gravità o reiterazione sia tale, oltre che da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, verrà adottato il provvedimento del licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c.

6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

6.3.1. Nel caso di violazione delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, ovvero dei Sindaci di ALD Automotive Italia S.r.l., l'O.d.V. ne informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali – a seconda delle rispettive competenze - procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.), tra cui l'adozione delle misure di cui ai paragrafi successivi.

6.3.2. Tra le violazioni di cui al precedente paragrafo 6.3.1. che comportano l'adozione delle misure previste ai paragrafi che seguono rientrano, per quei soggetti che oltre a ricoprire le cariche sociali in questione siano anche soggetti apicali ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/2001), le seguenti infrazioni commesse nello svolgimento delle correlate funzioni:

a) mancata individuazione e tempestiva eliminazione delle violazioni del Modello - e, nei casi più gravi, della perpetrazione dei reati integrati da tali violazioni - per negligenza o imperizia dei suddetti soggetti apicali;

b) mancato adempimento, per negligenza o imperizia, degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7, comma 1, D.Lgs. 231/2001.

6.3.3. In relazione alla gravità delle violazioni ed alle circostanze del caso concreto, le sanzioni irrogabili ai soggetti che ricoprono cariche sociali per le accertate violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico sono, elencate in ordine crescente:

- a) richiamo formale scritto;
- b) perdita parziale o totale della eventuale compenso variabile (*bonus*, compensi legati ad obiettivi e simili);
- c) sanzione pecuniaria di importo da determinarsi tra il 10% ed il 50% del compenso fisso annuale;
- d) revoca parziale delle eventuali procure o deleghe di funzioni, con perdita del relativo eventuale specifico compenso;
- e) revoca totale delle eventuali procure o deleghe di funzioni, con perdita del relativo eventuale specifico compenso;
- f) revoca dell'incarico, con perdita dell'eventuale compenso per le attività residue, qualora le violazioni, in relazione al caso concreto, per la loro gravità o reiterazione siano idonee a far venir meno il vincolo fiduciario e quindi a non consentire l'ulteriore svolgimento dell'incarico.

6.3.4. A prescindere dall'applicazione delle sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, è fatta, comunque, salva la possibilità della Società di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

6.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNERS, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI

6.4.1. Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulandi con collaboratori, consulenti, partners, controparti ed altri soggetti esterni dovranno essere previste specifiche clausole contrattuali che prevedano, in caso di comportamenti posti in essere dai suddetti soggetti in contrasto con le linee di condotta e le prescrizioni indicate dal presente Modello e/o nel Codice Etico e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, misure sanzionatorie quali quelle previste al successivo paragrafo 6.4.3., fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

6.4.2. La Funzione Legale cura con la collaborazione dell'O.d.V. l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

6.4.3. Alle violazioni di cui al precedente par. 6.4.1 commesse dai soggetti ivi indicati potranno essere applicate, salvo altre previste nei contratti con essi eventualmente stipulati (quali specifiche sanzioni di carattere economico, clausole penali o clausole risolutive espresse), le seguenti sanzioni:

A) per le violazioni meno gravi:

a) la perdita del diritto a sconti e/o a condizioni contrattuali di particolare favore e/o a compensi aggiuntivi collegati al raggiungimento di obiettivi prefissati previsti nei contratti stipulati tra le parti;

b) la cancellazione temporanea dall'albo dei fornitori/consulenti della Società o del Gruppo;

B) per le violazioni più gravi, la cessazione – nelle forme più idonee e con o senza preavviso - del rapporto con il terzo e/o la cancellazione dello stesso dall'albo dei fornitori/consulenti della Società e/o del Gruppo.

6.5. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il procedimento di applicazione delle sanzioni per le violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico è articolato diversamente, a seconda della qualifica del soggetto che ha commesso la violazione e della tipologia di sanzione applicabile.

6.5.1 Procedimento per i dipendenti non Dirigenti

6.5.1.1. Il procedimento per i Dipendenti non dirigenti prevede, in primo luogo, che l'O.d.V. segnali tempestivamente al Direttore delle Risorse Umane ogni *violazione* delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico che abbia anche potenzialmente rilevanza disciplinare, precisando ogni elemento utile alla

relativa contestazione disciplinare (od alla comunicazione di un warning ai sensi del successivo paragrafo **6.5.1.2**) ed eventualmente proponendo la sospensione cautelare di cui al successivo paragrafo **6.5.1.4**).

6.5.1.2. Nei casi di violazioni punibili con le sanzioni disciplinari conservative di cui al precedente paragrafo **6.2.1.3.a**, qualora congiuntamente

(i) tali infrazioni siano di lieve entità,

(ii) siano commesse per la prima volta (o, in casi eccezionali, per la seconda volta) dal Dipendente, e

(iii) questi non abbia ricevuto sanzioni disciplinari per fatti commessi nei due anni precedenti alla data dell'infrazione,

il Direttore delle Risorse Umane, se del caso dopo aver richiesto all'O.d.V. i necessari chiarimenti od ulteriori elementi utili, provvederà a comunicare tempestivamente al Dipendente per iscritto un avvertimento ("*warning*"), inviandone copia all'O.d.V..

In tale warning:

- verranno specificati il tipo di infrazione, l'oggetto della stessa, la data in cui è stata commessa e le altre circostanze rilevanti ai fini disciplinari;

- il Dipendente verrà invitato al rigoroso rispetto delle disposizioni vigenti in materia e preavvertito che, in caso vengano riscontrate ulteriori violazioni, egli verrà assoggettato a procedimento disciplinare ai fini della irrogazione delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare.

Copia del warning dovrà essere trasmessa dal Direttore delle Risorse Umane all'O.d.V..

6.5.1.3. Negli altri casi, il Direttore delle Risorse Umane, se del caso dopo aver richiesto all'O.d.V. i necessari chiarimenti od ulteriori elementi utili, provvederà a *comunicare tempestivamente* al Dipendente la specifica contestazione disciplinare nel rispetto dell'art. 7 della L. 20.5.70 n. 300, richiamando eventuali precedenti warning o sanzioni disciplinari rilevanti, ed assegnandogli un *termine* di *5 giorni* lavorativi dalla ricezione della contestazione per la presentazione delle proprie *controdeduzioni* nelle forme di legge.

6.5.1.4. Qualora i fatti contestati possano, allo stato ed in mancanza di adeguate giustificazioni, comportare l'applicazione del licenziamento disciplinare senza preavviso (di cui al precedente paragrafo 6.1.1.3.f) o del licenziamento per giusta causa *ex art. 2119 c.c.*, il Direttore delle Risorse Umane potrà – sentito eventualmente l'O.d.V. – comunicare al Dipendente la *sospensione cautelare (non disciplinare) dal servizio* con effetto immediato per la durata del procedimento disciplinare, con decorrenza della retribuzione.

In tali casi, la *sospensione cautelare*, ordinariamente, verrà comunicata per iscritto insieme alla *contestazione disciplinare*. Qualora ciò non sia possibile (ad esempio, per l'esigenza di redigere una contestazione disciplinare particolarmente complessa), tale sospensione verrà comunicata prima della contestazione disciplinare, precisando che quest'ultima vi farà seguito.

6.5.1.5. Il Direttore delle Risorse Umane comunicherà tempestivamente all'O.d.V., insieme a copia della contestazione disciplinare (e della eventuale comunicazione della sospensione cautelare), *le*

controdeduzioni presentate dal Dipendente (qualora queste venissero presentate oralmente, verrà trasmessa copia del relativo verbale, o in mancanza una relazione scritta sulle controdeduzioni orali) ed eventuali documenti dallo stesso trasmessi, o in assenza di controdeduzioni l'avvenuta *scadenza* del termine assegnato *per presentarle*.

6.5.1.6. L'O.d.V. farà pervenire al Direttore delle Risorse Umane le proprie osservazioni sulle controdeduzioni del Dipendente tempestivamente, e comunque, di regola, entro 10 giorni dalla ricezione delle controdeduzioni.

Ai fini della decisione sul provvedimento disciplinare da applicare, si dovrà tener conto delle osservazioni dell'O.d.V. e di eventuali precedenti warning ricevuti dal Dipendente.

6.5.1.7. La comunicazione della sanzione disciplinare verrà comunicata al Dipendente dal Direttore delle Risorse Umane in forma scritta e contenente la relativa motivazione.

Copia della suddetta comunicazione (o di eventuale altra comunicazione conclusiva del procedimento disciplinare) dovrà essere trasmessa dal Direttore delle Risorse Umane all'O.d.V..

6.5.2. Procedimento per i Dirigenti

6.5.2.1. Qualora accerti una violazione di prescrizioni del Modello da parte di un Dirigente che, in mancanza di idonee giustificazioni, possa comportare l'adozione di una o più delle sanzioni disciplinari sopra indicate, l'O.d.V. la segnalerà tempestivamente al Direttore delle Risorse Umane ed all'Amministratore Delegato, precisando ogni elemento utile alla relativa contestazione al Dirigente (od alla comunicazione di un warning ai sensi del successivo paragrafo 6.5.2.2) ed eventualmente proponendo la sospensione cautelare di cui al successivo paragrafo 6.5.2.4.

6.5.2.2. Nei casi di violazioni punibili con le sanzioni disciplinari conservative di cui ai precedenti paragrafi 6.2.2.2-3, qualora congiuntamente

(i) tali infrazioni siano di lieve entità,

(ii) siano commesse per la prima volta (o, in casi eccezionali, per la seconda volta) dal Dirigente, e

(iii) questi non abbia ricevuto sanzioni disciplinari per fatti commessi nei due anni precedenti alla data dell'infrazione, il Direttore delle Risorse Umane e l'Amministratore Delegato, se del caso dopo aver richiesto all'OdV i necessari chiarimenti od ulteriori elementi utili, provvederanno a comunicare tempestivamente al Dirigente un avvertimento ("*warning*"), inviandone copia all'O.d.V..

In tale warning:

- verranno specificati il tipo di infrazione, la data in cui è stata commessa e le altre circostanze rilevanti ai fini disciplinari;

- il Dirigente verrà invitato al rigoroso rispetto delle disposizioni vigenti in materia e preavvertito che, in caso vengano riscontrate ulteriori violazioni, egli verrà assoggettato a procedimento disciplinare ai fini della irrogazione delle sanzioni previste nel presente sistema disciplinare.

6.5.2.3. Il Direttore delle Risorse Umane e l'Amministratore Delegato, se del caso dopo aver richiesto all'O.d.V. i necessari chiarimenti od ulteriori elementi utili, provvederanno tempestivamente a comunicare al Dirigente la relativa specifica contestazione disciplinare nel rispetto dell'art. 7 della l. 20.5.70 n. 300, richiamando eventuali precedenti warning o sanzioni disciplinari rilevanti, ed assegnandogli un termine di almeno 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione per la presentazione delle proprie difese nelle forme di legge.

6.5.2.4. Qualora i fatti contestati possano, allo stato ed in mancanza di adeguate giustificazioni, comportare l'applicazione del licenziamento disciplinare o del licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c., il Direttore delle Risorse Umane e l'Amministratore Delegato potranno – sentito eventualmente l'O.d.V. – comunicare al Dirigente la sospensione cautelare (non disciplinare) dal servizio con effetto immediato per la durata del procedimento disciplinare, con decorrenza della retribuzione.

In tali casi, la *sospensione cautelare*, ordinariamente, verrà comunicata per iscritto insieme alla *contestazione disciplinare*. Qualora ciò non sia possibile (ad esempio, per l'esigenza di redigere una contestazione disciplinare particolarmente complessa), tale sospensione verrà comunicata prima della contestazione disciplinare, precisando che quest'ultima vi farà seguito.

6.5.2.5. Il Direttore delle Risorse Umane comunicherà tempestivamente all'Amministratore Delegato e all'O.d.V., insieme a copia della contestazione disciplinare (e della eventuale comunicazione della sospensione cautelare), *le controdeduzioni* presentate dal Dipendente (qualora queste venissero presentate oralmente, verrà trasmessa copia del relativo verbale, o in mancanza una relazione scritta sulle controdeduzioni orali) ed eventuali documenti dallo stesso trasmessi, o in assenza di controdeduzioni l'avvenuta *scadenza del termine* assegnato *per presentarle*.

6.5.2.6. L'O.d.V. farà pervenire al Direttore delle Risorse Umane ed all'Amministratore Delegato le proprie osservazioni sulle controdeduzioni del Dipendente tempestivamente, e comunque, di regola, entro 10 giorni dalla ricezione delle controdeduzioni.

Ai fini della decisione sul provvedimento disciplinare da applicare, si dovrà tener conto delle osservazioni dell'OdV e di eventuali precedenti warning ricevuti dal Dipendente.

6.5.2.7. La comunicazione della sanzione disciplinare verrà comunicata al Dipendente dal Direttore delle Risorse Umane e dall'Amministratore Delegato in forma scritta e contenente la relativa motivazione.

Copia della suddetta comunicazione (o di eventuale altra comunicazione conclusiva del procedimento disciplinare) dovrà essere trasmessa dal Direttore delle Risorse Umane all'O.d.V..

6.5.3. Procedimento per i soggetti che ricoprono cariche sociali

6.5.3.1. Nel caso in cui le violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello siano commesse da componenti del Consiglio di Amministrazione o di altri organi sociali, verrà adottata la seguente procedura:

- a) l'O.d.V. contesterà per iscritto al componente del C.d.A. o al componente di altri organi sociali la violazione, concedendogli un congruo termine per presentare le proprie controdeduzioni;
- b) il soggetto verso cui è diretta l'istruttoria potrà inviare all'O.d.V. le proprie controdeduzioni;
- c) l'O.d.V. valuterà le predette controdeduzioni e deciderà se inviare all'Assemblea dei Soci una comunicazione in merito al risultato dell'indagine;
- d) l'Assemblea dei Soci valuterà la comunicazione dell'O.d.V. prima di adottare le misure opportune tra quelle previste dal precedente paragrafo **6.33.**

6.5.3.2. Copia della comunicazione della misura adottata dall'Assemblea dei Soci (e del verbale dell'Assemblea in cui verrà deliberata tale misura) dovrà essere inviata dalla Funzione Legale all'O.d.V., come anche copia della documentazione relativa alla eventuale azione di responsabilità o risarcitoria promossa dalla Società nei confronti del soggetto in questione.

6.5.4. Procedimento per i soggetti terzi

6.5.4.1. In caso di violazioni delle prescrizioni contenute nel Modello commesse da soggetti terzi, la Direzione competente per i rapporti con tali soggetti, in coordinamento con la Funzione Legale e con l'O.d.V., e tenendo anche conto delle eventuali comunicazioni o richieste al riguardo dell'O.d.V.:

- a) contesterà per iscritto al terzo le violazioni, concedendogli un congruo termine per presentare le proprie controdeduzioni;
- b) invierà tali controdeduzioni, insieme alle proprie conclusioni, all'O.d.V., che potrà far pervenire eventuali osservazioni.

6.5.4.2. Espletata la procedura di cui al comma precedente e valutati i relativi esiti, la Direzione competente per i rapporti con il soggetto terzo, in coordinamento con la Funzione Legale e con l'O.d.V., adotterà le misure più opportune tra quelle previste nel contratto stipulato con il terzo e/o dai precedenti punti **6.4.3.2-3**, tenendo conto del predetto contratto e/o della relativa tipologia contrattuale.

6.5.4.4. Copia della comunicazione della misura adottata – così come della documentazione relative alle eventuali azioni risarcitorie promosse dalla Società nei confronti del soggetto terzo - dovrà essere trasmessa dalla Funzione Legale all'O.d.V..

7. ATTIVITÀ DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo sarà soggetto alle seguenti tipologie di verifiche:

- attività di monitoraggio sull'effettività del Modello (che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso), anche attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei Destinatari del Modello con la quale si conferma che:
 - è stata data debita evidenza delle operazioni svolte con le Pubbliche Amministrazioni nelle aree a rischio reato (v. paragrafo **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**);
 - sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del Modello, sono stati rispettati le deleghe ed i poteri di delega ed i limiti di firma e che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello, né infrazioni di sorta con il Modello stesso.
- verifiche delle procedure: l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato annualmente con le modalità stabilite dall'O.d.V. così come dettagliate nella Parte Generale.

Inoltre, sarà intrapreso un riesame di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'O.d.V. stabilisce, di volta in volta, se e quali modifiche al Modello suggerire all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di ALD Automotive Italia S.r.l..

PARTE SPECIALE

(ad uso interno)

§ § §