

**Elettra Progetti e Servizi S.p.A.**

***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo***

*Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

## INDICE

1.	Elettra Progetti e Servizi S.p.A.....	4
2.	Finalità specifiche e struttura del Modello.....	4
3.	Destinatari .....	5
SEZIONE PRIMA .....		6
1.	Il Decreto 231.....	6
1.1	<i>Il regime di responsabilità amministrativa previsto per le persone giuridiche, le società e le associazioni.....</i>	6
1.2	<i>I reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente.....</i>	7
1.3	<i>L'adozione di un modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente.....</i>	8
SEZIONE SECONDA .....		10
1.	Governance del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	10
1.1	<i>Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.....</i>	10
1.2	<i>Modalità operative seguite per lo sviluppo del Modello.....</i>	10
1.3	<i>Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale "rischio – reato" .....</i>	11
2.	L'Organismo di Vigilanza .....	12
2.1	<i>Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	12
2.2	<i>Identificazione dell'Organismo di Vigilanza, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione.....</i>	13
2.3	<i>Funzioni e poteri dell'OdV.....</i>	15
2.4	<i>Segnalazioni all'ODV.....</i>	17
2.5	<i>Flussi informativi relativi alle aree di rischio.....</i>	19
2.6	<i>Comunicazioni dell'ODV nei confronti degli organi societari.....</i>	19
3.	Sistema disciplinare.....	20
3.1	<i>Funzioni del sistema disciplinare.....</i>	20
3.2	<i>Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti .....</i>	20
3.3	<i>Sanzioni nei confronti dei dirigenti .....</i>	22
3.4	<i>Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....</i>	22
4.	Diffusione del Modello .....	22
4.1	<i>Comunicazione iniziale .....</i>	22
4.2	<i>Formazione del personale.....</i>	23
4.3	<i>Obblighi di collaboratori esterni e partners.....</i>	23
5.	Modifiche e integrazioni del Modello .....	24

## **ALLEGATI**

- 1. I reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (aggiornati al luglio 2011)**
- 2. La Pubblica Amministrazione: criteri per la definizione di Pubblico Ufficiale e di incaricato di Pubblico Servizio**
- 3. Codice Etico**

## PREMESSA

### 1. Elettra Progetti e Servizi S.p.A.

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche il "**Modello**") adottato dal Consiglio di Amministrazione della società Elettra Progetti e Servizi S.p.A. (di seguito, "**Elettra**" o la "**Società**") con delibera del 23 gennaio 2012, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il "**Decreto 231**").

### 2. Finalità specifiche e struttura del Modello

Il Modello di Elettra, così come riportato nel presente documento, ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest'ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto 231, commessi da soggetti in posizione apicale e da soggetti sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza e dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società stessa.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 (di seguito, le "**Aree a Rischio**") e la previsione di specifiche regole di comportamento per le attività concernenti tali aree, il Modello intende:

- (i) consentire alla Società di prevenire o intervenire tempestivamente per contrastare la commissione dei reati per i quali il Decreto 231 prevede la responsabilità amministrativa degli Enti;
- (ii) determinare, in tutti coloro che operano in nome o per conto di Elettra nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter dare luogo ad una responsabilità di natura amministrativa in capo alla Società, ove essi commettano nell'interesse o a vantaggio della stessa i reati contemplati dal Decreto 231;
- (iii) ribadire che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto 231 sono condannate da Elettra, anche ove poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie, oltre che a disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali a cui la Società ispira la propria attività.

Il presente documento si compone di:

- **sezione prima**, che descrive i contenuti del Decreto 231, illustra i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
- **sezione seconda**, che descrive sinteticamente il modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società (modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento) ed

illustra la struttura, ruoli e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "ODV");

- **sezione terza** contenente i protocolli in cui sono disciplinati ruoli e responsabilità, regole di comportamento e di controllo con riferimento alle aree di attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Costituiscono parte integrante del Modello gli allegati e la documentazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di seguito elencata:

- i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto 231 (**Allegato I**);
- i criteri per la definizione di Pubblico Ufficiale e di incaricato di Pubblico Servizio (**Allegato II**);
- il Codice Etico (**Allegato III**).

### **3. Destinatari**

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima (ad es. gli agenti).

I collaboratori, i fornitori e gli altri eventuali partner (ad esempio, alcune tipologie di consulenti, tra cui quelli che operino in nome e per conto della Società nella gestione dei rapporti con funzionari pubblici, autorità giudiziarie, etc.) sono tenuti al rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto 231 e dei principi etici adottati da Elettra, attraverso la documentata presa visione del Codice Etico e tramite la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali.

## SEZIONE PRIMA

### 1. Il Decreto 231

#### *1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto per le persone giuridiche, le società e le associazioni*

In attuazione della delega di cui all'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto 231, con il quale il Legislatore italiano ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

L'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche rappresenta una delle più significative riforme che, in attuazione degli impegni assunti a livello comunitario e internazionale, hanno interessato l'ordinamento italiano.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini e i particolarismi dei singoli Stati, nonché la trasformazione degli assetti organizzativi dell'impresa, ha spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio omogeneo delle condotte illecite, dall'altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, vere protagoniste dei traffici internazionali, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni e organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche, sia nella politica di prevenzione, sia nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del mercato.

Il Decreto 231 ha quindi introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli "**Enti**") qualora determinati reati ed illeciti amministrativi, specificamente individuati dal Decreto 231 o da normative che lo richiamano, siano commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da **(i)** persone fisiche che rivestano 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 esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (di seguito, i "**Soggetti Apicali**"), o **(ii)** persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Tale responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto ed è autonoma rispetto a quella dell'autore del reato.

## 1.2 *I reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente*

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti sono espressamente richiamate dal Decreto 231 e della Legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, la "**Legge 146**").

In particolare, il Decreto 231 individua le seguenti tipologie di reato<sup>1</sup>:

- (a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- (b) delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- (c) delitti di criminalità organizzata;
- (d) concussione e corruzione;
- (e) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- (f) delitti contro l'industria e il commercio;
- (g) reati societari;
- (h) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- (i) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- (l) delitti contro la personalità individuale;
- (m) abusi di mercato;
- (n) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- (o) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- (p) delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- (q) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Le sanzioni previste dal Decreto 231 e dalla Legge 146 a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati comportanti la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, possono essere di natura pecuniaria (ogniquale volta venga accertata la responsabilità dell'ente) oppure interdittiva.

---

<sup>1</sup> Per il dettaglio dei reati ed illeciti amministrativi per singola famiglia si rimanda all'allegato "I reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

Le sanzioni interdittive, applicabili anche come misure cautelari, consistono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Oltre alla sanzione pecuniaria possono essere comminate, con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

### *1.3 L'adozione di un modello di organizzazione e di gestione quale possibile esimente*

Il Decreto 231 prevede, all'articolo 6, che gli Enti non rispondono del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei Soggetti Apicali qualora siano in grado di provare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- (iii) che la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto modello di organizzazione e gestione;
- (iv) che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Infatti, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, nell'ipotesi in cui il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'adozione

ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente.

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'Ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 6 del Decreto, il modello di organizzazione e gestione di un Ente deve:

- (i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto 231;
- (ii) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- (iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- (iv) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I modelli di organizzazione e gestione consistono, pertanto, in un insieme di regole procedurali volte alla prevenzione dei reati ed in una serie di misure di comunicazione delle intervenute violazioni alle individuate procedure. Il modello adottato deve quindi prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'Ente nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

## SEZIONE SECONDA

### 1. Governance del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

#### 1.1 *Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*

Elettra, con l'adozione del Modello, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di Protocolli che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto 231, e dalle successive modificazioni intervenute, di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni comparto dell'attività della Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo. Il sistema dei controlli si fonda, altresì, su flussi informativi interni tempestivi ed efficaci anche in relazione agli obiettivi di qualità e trasparenza che Elettra ha fatto propri.

Il Modello è da intendersi ad integrazione e completamento del sistema dei controlli interni già esistente ed è stato adottato previa analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto 231.

Tale attività è stata realizzata nella convinzione che l'adozione di un Modello allineato alle prescrizioni del Decreto 231 costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

#### 1.2 *Modalità operative seguite per lo sviluppo del Modello*

Per la costruzione del Modello, Elettra ha compiuto la mappatura delle attività a rischio, che ha preso avvio dall'analisi della documentazione disponibile e da approfondimenti tramite intervista ai responsabili di Direzione/Funzione, al fine di individuare le aree potenzialmente a rischio, in via diretta o strumentale, di commissione dei reati previsti dal Decreto 231, nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi (c.d. "As is analysis"). Le interviste sono state altresì finalizzate ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al Decreto 231, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto 231, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati.

Sulla base della mappatura di cui sopra è stata effettuata un'analisi volta a verificare l'attitudine del sistema dei controlli esistente a prevenire o individuare comportamenti illeciti quali quelli sanzionati dal Decreto 231.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati, dopo le interviste effettuate, in un documento denominato "Elettra\_matrice aree a rischio 231\_gap analysis".

Con specifico riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro è stata effettuata un'analisi volta a valutare il sistema di gestione del rischio, già implementato dalla Società sulla base della normativa di riferimento, attraverso l'analisi della documentazione inerente le misure organizzativo/procedurali caratterizzanti il sistema di gestione della sicurezza.

Tali documenti sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata.

### *1.3 Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale "rischio – reato"*

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, lett. a) del Decreto 231, si riportano le aree di attività e i processi aziendali individuati come a "rischio – reato" (a seguito dalle attività di "mappatura delle attività a rischio", descritte al precedente paragrafo 1.2), ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di reato. In particolare sono stati identificati i seguenti ambiti di rischiosità:

1. gestione della contabilità e predisposizione dei bilanci;
2. gestione dei flussi monetari e finanziari;
3. gestione dei rapporti con revisori e sindaci;
4. gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza;
5. gestione degli acquisti di beni e servizi;
6. gestione delle attività di vendita;
7. gestione della commessa/progetto
8. gestione delle risorse umane;
9. gestione del contenzioso (anche con dipendenti ed ex-dipendenti);
10. gestione ed erogazione degli omaggi e regalie alla clientela / partner;
11. gestione delle partecipazioni ad ATI / Consorzi / Joint Venture contrattuali;
12. gestione delle operazioni straordinarie;
13. gestione dei Sistemi Informativi;
14. gestione del sistema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In tali aree di attività si sono ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione dei reati indicati negli articoli 24, 24-*bis*, 25, 25-*ter*, 25 *quarter*, 25-*quinqüies*, 25-*septies* e 25 *octies* del Decreto 231 e nell'articolo 10 della Legge 146. La Società si è quindi determinata a rafforzare il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti reati.

Relativamente alle restanti fattispecie di reato non sono stati ravvisati concreti profili di rischio, pertanto Elettra in relazione all'attività sociale svolta, ha ritenuto sufficienti i presidi riportati nel Codice Etico; in particolare i reati cui si riferisce sono quelli indicati negli articoli 25-*bis*, 25-*quater.1* e 25-*sexies*.

## **2. L'Organismo di Vigilanza**

### *2.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza*

L'articolo 6, primo comma, lettera b), del Decreto 231, condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente all'istituzione di un Organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma emerge che l'Organismo di Vigilanza deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, tale "struttura" deve essere necessariamente caratterizzata da:

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

Quanto alla prima espressione (autonomia e indipendenza) è necessario che sia garantita all'ODV l'indipendenza gerarchica e che i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo. Detta indipendenza gerarchica deve peraltro essere garantita anche mediante l'inserimento dell'ODV quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'attività di reporting dell'ODV sarà pertanto indirizzata al vertice aziendale oltre che al Collegio Sindacale.

Inoltre, nell'individuazione dei componenti dell'ODV, si impone la necessaria ricerca tra quanti possano assicurare - sotto un profilo sia oggettivo sia soggettivo - una piena autonomia sia nell'espletamento dell'attività propria dell'organismo che nelle decisioni da adottare.

Per quanto attiene al requisito della professionalità, è necessario che l'ODV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla continuità di azione, l'ODV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare assiduamente l'effettività e l'efficacia dello stesso, assicurarne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per i destinatari del Modello.

Per quanto concerne la composizione dell'ODV, sono ammissibili diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'ente: sono, pertanto, ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'ente, con l'attribuzione dei compiti dell'ODV a organi già esistenti, ivi incluso l'affidamento dell'incarico all'organismo di controllo (collegio sindacale o sindaco unico). Del pari, e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva.

Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'ODV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

## *2.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione*

In ottemperanza all'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto, e sulla base delle sopraindicate indicazioni, Elettra individua l'ODV in un professionista dotato delle necessarie competenze, avvocato penalista, scelto e nominato dal CDA.

L'incarico viene affidato con delibera del Consiglio di Amministrazione per un periodo di tre anni e il soggetto individuato può essere rieletto al termine del mandato.

In occasione della nomina, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'ODV dispone, nonché il compenso annuo spettante all'Organismo, definito nell'ambito delle tariffe professionali in vigore per i componenti del Collegio Sindacale.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata del Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di ineleggibilità di seguito riportate; peraltro, al fine di tutelare l'autonomia e quindi di consentire un'azione concreta dell'Organismo di Vigilanza, la Società ha stabilito requisiti specifici di professionalità e onorabilità per i membri di tale organismo.

### Ineleggibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 109 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385.

Non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231 anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'articolo 9 del Decreto 231;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
10. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal

numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

#### Decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

1. in una delle situazioni contemplate nell'articolo 2399 del codice civile;
2. condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex articolo 444 del codice di procedura penale) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
3. nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'articolo 9 del Decreto 231 in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

#### Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
2. l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
3. l'applicazione di una misura cautelare personale;
4. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

### *2.3 Funzioni e poteri dell'ODV*

Le funzioni istituzionali dell'ODV sono state indicate dal legislatore del Decreto 231 all'articolo 6, comma 1, lettera b), e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- curare il loro aggiornamento.

In particolare, l'Organismo di Elettra sarà chiamato a vigilare:

- sull'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231;

- sull’osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l’adozione degli interventi correttivi e l’avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati;
- sull’aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all’ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto 231 ovvero alle sopravvenute variazioni organizzative in relazione alle quali l’Organismo effettua proposte di adeguamento.

La responsabilità ultima dell’adozione del Modello resta comunque in capo al Consiglio di Amministrazione della Società.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati l’Organismo dovrà, in un’ottica operativa, svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell’efficacia del Modello dovrà:
  - condurre ricognizioni dell’attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell’ambito del contesto aziendale;
  - definire le aree di attività a rischio avvalendosi delle funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l’Organismo viene tenuto costantemente informato dell’evoluzione delle attività nelle suddette aree;
  - verificare l’adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l’attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell’osservanza del Modello dovrà:
  - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all’Organismo o messe a sua disposizione;
  - in ogni caso, effettuare periodicamente verifiche sull’operatività posta in essere nell’ambito delle aree di attività “sensibili”;
  - condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- con riferimento all’effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione dovrà:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto 231, ai principi di riferimento, alle novità normative e agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività degli stessi;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata, nonché le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (integrazione o concreta attuazione delle procedure interne, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza, controllo e supporto all'adeguamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi anche dell'ausilio di altre funzioni interne di volta in volta individuate.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'ODV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, avrà libero accesso presso tutte le strutture e uffici di Elettra e potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici, al fine di ottenere ogni informazione o documento che esso ritenga rilevante.

Infine per lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato ad assolvere le proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'ODV o di altre strutture societarie.

#### 2.4 Segnalazioni all'ODV

A norma dell'articolo 6, secondo comma, lettera d), del Decreto 231, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di *"obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

L'Organismo di Vigilanza deve pertanto essere informato, da parte di tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, di ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso. Del pari, all'ODV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

In particolare ciascun destinatario del Modello è tenuto a comunicare tempestivamente all'ODV:

- ogni violazione o sospetto di violazione di norme comportamentali richiamate dal Codice Etico;
- ogni violazione o sospetto di violazione di norme di comportamento, divieti e principi di controllo riportati dal Modello;
- tutti i rapporti predisposti dai responsabili delle direzioni/funzioni aziendali nell'ambito della attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231.

In relazione a tale obbligo, la Società mette a disposizione dei destinatari del presente Modello una linea dedicata per facilitare il flusso di eventuali segnalazioni da parte di coloro che abbiano notizia di una violazione (o presunta violazione) del Modello.

In particolare Le "segnalazioni" in oggetto dovranno essere effettuate al seguente indirizzo protetto di posta elettronica:

**[organismodivigilanza@elettraprogetti.it](mailto:organismodivigilanza@elettraprogetti.it)**

oppure indirizzate tramite posta ordinaria all'Organismo di Vigilanza Elettra:

**Organismo di Vigilanza  
Elettra Progetti e Servizi S.p.A.  
Via Biandrate, 62  
28100 NOVARA**

L'ODV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propalazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti dei lavoratori della Società e di terzi.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto

legislativo 30 giugno 2003, n. 196: l'accesso a detto archivio è consentito esclusivamente ai componenti dell'ODV e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

## *2.5 Flussi informativi relativi alle aree di rischio*

Al fine di fornire la necessaria informativa all'ODV circa l'aderenza alle norme di comportamento sancite dal Modello e le risultanze delle attività di controllo svolte, le strutture coinvolte nelle singole aree di rischio garantiranno la documentabilità dei processi seguiti comprovante il rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello, tenendo a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la documentazione all'uopo necessaria.

Sarà compito dell'ODV definire e comunicare alle Direzioni/funzioni coinvolte nella gestione delle attività potenzialmente a rischio, le modalità e le tempistiche di comunicazione dei flussi informativi relativi alle stesse.

## *2.6 Comunicazioni dell'ODV nei confronti degli organi societari*

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'ODV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità, con cadenza almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale attraverso una relazione scritta. In particolare, la relazione dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel periodo di riferimento, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'ODV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione della Società ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'ODV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'ODV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'ODV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

### **3. Sistema disciplinare**

#### *3.1 Funzioni del sistema disciplinare*

L'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi previsti dal Modello costituisce una condizione essenziale per l'efficiente attuazione del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile: la finalità del presente sistema di sanzioni è, infatti, quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di Elettra ad operare nel rispetto del Modello.

L'ODV, qualora rilevi nel corso delle sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di *privacy* e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

#### *3.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti*

Le singole regole comportamentali previste dal presente Modello costituiscono "disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore" che, ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile, ogni dipendente è tenuto ad osservare; il mancato rispetto del Modello da parte del lavoratore costituisce, pertanto, inadempimento contrattuale, a fronte del quale il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti in data 20 gennaio 2008, che disciplina il rapporto di lavoro tra Elettra ed i suoi dipendenti, stabilisce all'articolo 23, sezione III, l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25, sezione III.

Conformemente a quanto stabilito dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dall'articolo 23, sezione III del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di

impianti del 20 gennaio 2008, l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, eccezion fatta per il richiamo verbale, dovrà essere comunicata al lavoratore per iscritto.

In particolare, il provvedimento disciplinare non potrà essere comminato prima di cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie difese e giustificazioni per iscritto o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata per iscritto.

Il lavoratore potrà impugnare in sede sindacale i provvedimenti di cui ai punti (b), (c) e (d) secondo quanto previsto in tema di vertenze dal CCNL applicabile. Il licenziamento disciplinare, con o senza preavviso, potrà essere impugnato nei modi e nei tempi previsti dalle vigenti disposizioni.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si precisa che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinati anche in relazione:

- alle intenzionalità e circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro; e
- ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge.

Le sanzioni disciplinari previste ai punti (a) e (b) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, pur non operando in Aree a Rischio, violano le procedure previste dal Modello o adottano comportamenti non conformi al Modello.

Le sanzioni disciplinari di cui ai punti (c) e (d) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, operando in Aree a Rischio, adottano un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello dettate per la loro specifica area di attività.

Il licenziamento con preavviso è, inoltre, inflitto al dipendente che, a seguito dell'applicazione nei suoi confronti di due provvedimenti di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, compia nuovamente inosservanza delle prescrizioni dettate per la specifica Area a Rischio nella quale svolge la sua attività oppure che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico di Elettra delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto 231; la sanzione del licenziamento senza preavviso è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231 e tale da poter determinare l'applicazione a carico di Elettra delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto 231.

### *3.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti*

Il rispetto da parte dei dirigenti di Elettra delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dal Modello stesso, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi ed Elettra.

Ogni dirigente riceverà copia del Modello e sarà tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di espressa accettazione del suo contenuto.

In caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che un dirigente abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, Elettra applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità della condotta del dirigente e sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

In particolare:

- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Le suddette sanzioni saranno applicate conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

### *3.4 Sanzioni nei confronti degli Amministratori*

In caso di accertata violazione da parte di uno o più amministratori di Elettra delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello, ed in particolare nell'ipotesi di accertata commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa di Elettra, l'ODV informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Presidente del Consiglio d'Amministrazione, i quali assumeranno le iniziative che riterranno opportune.

## **4. Diffusione del Modello**

### *4.1 Comunicazione iniziale*

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata ai Destinatari al momento dell'adozione stessa. Ad essi viene consegnata copia del presente Modello Organizzativo.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo, nonché copia dello stesso, del Codice Etico e delle procedure e regolamenti aziendali.

Il Modello Organizzativo è, inoltre, pubblicato in elettronico nella intranet aziendale.

A tutti i soggetti destinatari del presente Modello Organizzativo, all'atto della sua consegna, è richiesta la sottoscrizione per integrale presa visione e accettazione. Con tale sottoscrizione, i soggetti destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto 231 e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

#### *4.2 Formazione del personale*

Il Modello, in ragione degli obblighi che ne derivano per il personale, entra a far parte a tutti gli effetti, contrattuali e di legge, dei regolamenti aziendali.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal responsabile della Direzione Human Resources in cooperazione con l'ODV.

Il livello di formazione è caratterizzato da un diverso approccio e grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

In particolare, Elettra prevede l'erogazione di corsi che illustrino, secondo un approccio modulare:

- (i) il contesto normativo;
- (ii) il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Elettra;
- (iii) l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

La Direzione Human Resources in cooperazione con l'ODV cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato.

#### *4.3 Obblighi di collaboratori esterni e partners*

Nei contratti conclusi da Elettra con i collaboratori esterni e i partner è previsto l'obbligo, per tali soggetti, di non porre in essere condotte in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e tali da comportare la commissione, nell'interesse o a vantaggio di Elettra, di un reato rilevante ai sensi del Decreto 231; inoltre tali contratti, laddove ritenuto opportuno, prevedono che la violazione di tale obbligo possa dare facoltà alla Società di esercitare la clausola risolutiva espressa ai sensi dell'articolo 1456 del codice civile, ove sia applicabile la legge italiana, o di analoga disposizione – ove esistente – ai sensi della diversa legge applicabile.

## **5. Modifiche e integrazioni del Modello**

In conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231, ai sensi del quale il Modello costituisce un atto adottato "dall'organo dirigente" dell'Ente, Elettra attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'ODV, modifiche al Modello e di adottare integrazioni dello stesso con ulteriori protocolli comportamentali e di controllo, relativi ad altre tipologie di reato che, per effetto di intervenute modifiche normative, risultino inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto 231 e per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.