

TELECONTROL VIGILANZA S.P.A.

**DECRETO LEGISLATIVO 231/01
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE**

Indice

SEZIONE 1	5
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE	5
1. L'INQUADRAMENTO NORMATIVO	5
2. I PRINCIPI GENERALI	5
3. LA NORMATIVA	5
4. SANZIONI AMMINISTRATIVE - ART. 9 D.LGS. 231/01	6
5. RIPARAZIONE DELLE CONSEGUENZE DEL REATO	8
6. GLOSSARIO	9
7. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	9
8. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DELLA TELECONTROL VIGILANZA S.P.A.	11
9. ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
9.1. FINALITÀ.....	11
9.1.1. <i>Prevenzione commissione reati rilevanti ai sensi del Decreto</i>	11
9.1.2. <i>Azione esimente dalla responsabilità amministrativa</i>	12
10. CODICE ETICO	13
11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	13
11.1. INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
11.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
11.3. ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	15
SEZIONE 2 - CODICE ETICO	17
1. PREMessa	17
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ DEL CODICE ETICO	17
3. PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO	18
3.1. PRINCIPI GENERALI.....	18
3.2. PRINCIPI DI LEALTÀ E TRASPARENZA.....	18
3.2.1. <i>Tutela della riservatezza</i>	18
3.2.2. <i>Rapporti con i clienti e fornitori</i>	19
3.2.3. <i>Gestione del patrimonio e della contabilità</i>	19
3.2.4. <i>Gestione dei sistemi informatici</i>	19
3.2.5. <i>Rapporti con i terzi</i>	19
3.2.6. <i>Rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	19
3.3. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA	19
3.3.1. <i>Obiettivi e Principi generali</i>	19
3.3.2. <i>Obblighi specifici dei dirigenti e preposti</i>	20
3.3.3. <i>Obblighi dei lavoratori</i>	21
3.3.4. <i>Applicazione nei confronti dei terzi</i>	21
3.4. TUTELA AMBIENTALE.....	21
4. PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E SANZIONI	22

5. DISPOSIZIONI FINALI.....	23
SEZIONE 3.....	24
1. SISTEMA DISCIPLINARE	24
1. DISCIPLINA GENERALE	24
1.1. ART. 1 – SCOPO E PRINCIPI	24
1.2. ART. 2 – SOGGETTI DESTINATARI	24
1.3. ART. 3 – POTERE DI INIZIATIVA DELL’ AZIONE DISCIPLINARE.....	24
2. I LIVELLO: DIPENDENTI.....	25
2.2. ART. 4 – CONDOTTE SANZIONABILI.....	25
2.3. ART. 5 – SANZIONI	25
3. II LIVELLO: DIRIGENTI.....	26
3.1. ART. 6 – CONDOTTE SANZIONABILI.....	26
3.2. ART. 7 - SANZIONI.....	26
4. IV LIVELLO: PROFESSIONISTI	27
4.1. ART. 8– FONTI DELLA RESPONSABILITÀ	27
4.2. ART. 9 – EFFICACIA DEL CONTRATTO	27
4.3. ART. 10 – CONDOTTE SANZIONABILI E SANZIONI.....	27
5. V LIVELLO: AMMINISTRATORI E SINDACI	27
5.1. ART. 11 – FONTI DELLA RESPONSABILITÀ	27
5.2. ART. 12 – EFFICACIA DELLA NOMINA.....	28
5.3. ART. 13 – CONDOTTE SANZIONABILI IN CAPO AGLI AMMINISTRATORI	28
5.5. ART. 19 – PROCEDIMENTO E SANZIONI.....	28
6. DISPOSIZIONI FINALI.....	29
6.1. ART. 20 – OMISSIONI AL PRESENTE SISTEMA DISCIPLINARE	29
6.2. ART. 21 – COMMISSIONE DI FATTI DI REATO.....	29
6.3. ART. 22 – VERBALIZZAZIONE DELL’ ATTIVITÀ DISCIPLINARE	29
6.4. ART. 23 – PUBBLICITÀ DEL PRESENTE SISTEMA DISCIPLINARE	29
7. ALLEGATI CODICE ETICO (fac simile modello accettazione, regolamento aziendale, regolamento sistemi informatici)	31 - 46
SEZIONE 4	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PARTE SPECIALE.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PARTE SPECIALE “A”	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
REATI IN DANNO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PARTE SPECIALE “B”	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
REATI SOCIETARI	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
1. FALSE COMUNICAZIONI SOCIALI	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
2. IMPEDITO CONTROLLO	56
3. FORMAZIONE FITTIZIA DEL CAPITALE	57
4. INDEBITA RESTITUZIONE DEI CONFERIMENTI	58
5. <u>ILLEGALE RIPARTIZIONE DEGLI UTILI O DELLE RISERVE.....</u>	<u>59</u>
6. ILLECITE OPERAZIONI SULLE AZIONI O QUOTE SOCIALI O DELLA SOCIETA’ CONTROLLANTE	60
7. OPERAZIONI IN PREGIUDIZIO DEI CREDITORI.....	63
8. INDEBITA RIPARTIZIONE DEI BENI SOCIALI DA PARTE DEI LIQUIDATORI	68
9. ILLECITA INFLUENZA SULL’ ASSEMBLEA	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
10. OSTACOLO ALL’ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DELLE AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA	71
PARTE SPECIALE “C”	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PARTE SPECIALE “D”	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
I DELITTI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PARTE SPECIALE “E”	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
CRIMINALITÀ INFORMATICA.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PARTE SPECIALE “F”	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
1. DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA ED IL COMMERCIO	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
2. TURBATA LIBERTÀ DELL’INDUSTRIA O DEL COMMERCIO	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3. ILLECITA CONCORRENZA CON MINACCIA O VIOLENZA	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PARTE SPECIALE “G”	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
I DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PARTE SPECIALE “H”	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PARTE SPECIALE “I”	
REATI AMBIENTALI.....	101
PARTE SPECIALE “L”	
IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E’ IRREGOLARE.....	104
SEZIONE 5	107
PROTOCOLLI OPERATIVI	
1A REATI IN DANNO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	107
2B REATI SOCIETARI.....	111
3 EG DELITTI INFORMATICI, TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI E VIOLAZIONE DELLE NORME SUL DIRITTO D’AUTORE	116
4H INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA	120
SEZIONE 6	122
FAC SIMILI REPORT INFORMATIVI / ISPETTIVI PER O.D.V	
SEZIONE 7	133
TABELLA DELLE REVISIONI	

SEZIONE 1

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

1. L'INQUADRAMENTO NORMATIVO

Il D.Lgs. 231/01 (da qui in avanti per brevità anche denominato “Decreto”) disciplina “*la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

E' stato emanato in data 8 Giugno 2001, a norma della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 Settembre 2000 n. 300, in esecuzione di alcune Convenzioni Internazionali sottoscritte dall'Italia, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 Luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la successiva 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 OCS del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ed infine, la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e ratificati con Legge n. 146 del 2006.

2. I PRINCIPI GENERALI

La responsabilità amministrativa dell'ente è una responsabilità autonoma, che si affianca alla responsabilità penale personale del soggetto, il quale, in posizione apicale o subordinata, abbia materialmente commesso il reato.

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/01, l'ente è responsabile solo ed esclusivamente per i reati commessi nel suo INTERESSE o VANTAGGIO

I reati per cui è configurabile la responsabilità amministrativa sono solo quelli tassativamente elencati dal D.Lgs. 231/01.

3. LA NORMATIVA

Le disposizioni del decreto si applicano agli enti dotati di personalità giuridica nonché alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa, l'illecito dev'essere commesso da soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale:

- ricoprono posizioni apicali ovvero siano in posizione di vertice (coloro che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dell'ente);

- siano persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedentemente indicati.

L'ente non risponde se tali persone hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

4. SANZIONI AMMINISTRATIVE - art. 9 D.Lgs. 231/01

1)PECUNIARIA

2)INTERDITTIVA

3)CONFISCA DEL PREZZO O DEL PROFITTO DEL REATO

4)PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA

5)COMMISSARIAMENTO DELL'ENTE

1)SANZIONE PECUNIARIA

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in numero non inferiore a 100 né superiore a 1000.

L'importo di una quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro.

Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per attenuare o elidere le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

art. 12 D.Lgs 231/01: casi di riduzione della sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a 103.291 euro se:

l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione pecuniaria è ridotta da 1/3 alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è efficacemente adoperato in tal senso;

è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalla lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non potrà essere inferiore a 10.329 euro.

2)SANZIONI INTERDITTIVE

Interdizione dell'esercizio dell'attività di impresa

Sospensione o revoca di licenze, autorizzazioni e concessioni funzionali alla commissione dell'illecito

Divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione

Esclusione dalle agevolazioni, finanziamenti contributi o sussidi e revoca di quelli eventualmente già concessi

Divieto di effettuare pubblicità di beni e servizi.

3)CONFISCA

La confisca del prezzo o del profitto dell'illecito è sempre disposta nei confronti dell'ente se viene pronunciata sentenza di condanna.

E' disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

4)PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA

La pubblicazione della sentenza viene disposta, a discrezione del Giudice,quando viene applicata una sanzione interdittiva.

5)COMMISSARIAMENTO DELL'ENTE

Nel caso in cui sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini la completa interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione di tale sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che avrebbe dovuto infliggere, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

6)PROCEDIMENTI SPECIALI

L'illecito amministrativo può essere definito nell'ambito del procedimento penale con i seguenti riti speciali:

art. 62 abbreviato

In caso di condanna, la riduzione secca di un terzo, ai sensi dell'art. 442, comma 2, c.p.p. è operata sia sulla durata della sanzione interdittiva sia sull'ammontare della sanzione pecuniaria.

Il giudizio abbreviato non è ammesso quando è prevista l'applicazione di una sanzione interdittiva in via definitiva.

art. 63 applicazione della sanzione su richiesta

L'ente potrà essere ammesso al patteggiamento solo se l'imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo ha patteggiato se ricorrono le condizioni perché l'imputato possa essere ammesso al patteggiamento in tutti i casi in cui per l'illecito amministrativo è prevista la sola sanzione pecuniaria

La riduzione FINO A UN TERZO, ai sensi dell'art. 444, comma 1, c.p.p. è operata sia sulla durata della sanzione interdittiva sia sull'ammontare della sanzione pecuniaria.

La richiesta è rigettata quando il Giudice ritiene di dover applicare una sanzione interdittiva in via definitiva.

art. 64 procedimento per decreto

Il Pubblico Ministero quando ritiene che si debba applicare la sola sanzione pecuniaria presenta al Giudice per le Indagini Preliminari richiesta di emissione di decreto penale, indicandone la misura.

La sanzione pecuniaria può essere diminuita sino alla metà rispetto al minimo dell'importo applicabile.

Il Giudice per le Indagini Preliminari, se non accoglie la richiesta e non deve pronunciare sentenza di esclusione della responsabilità dell'ente, restituisce gli atti al Pubblico Ministero, perché proceda alla contestazione dell'illecito amministrativo.

art 39 rappresentanza dell'ente

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo.

L'ente per partecipare al procedimento penale deve costituirsi mediante procuratore speciale.

Quando non compare il legale rappresentante, l'ente costituito è rappresentato dal difensore.

L'ente che non ha nominato un difensore di fiducia, è assistito da un difensore d'ufficio.

art 41 contumacia dell'ente

L'ente che non si costituisce è dichiarato contumace.

5. RIPARAZIONE DELLE CONSEGUENZE DEL REATO

L'art. 17 del D.Lgs. 231/01 stabilisce che “ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso l'ente ha eliminato le carenze

organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

6. GLOSSARIO

RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA: una particolare forma di responsabilità, introdotta nell'ordinamento italiano dal D.Lgs. n. 231/2001, di cui rispondono direttamente gli enti forniti di personalità giuridica nonché le società e associazioni anche prive di personalità giuridica, nel caso in cui un loro soggetto apicale o sottoposto, commetta uno dei reati specificamente e tassativamente elencati nel decreto e l'ente tragga un vantaggio o un beneficio dal reato.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: amministrazioni dello Stato, le regioni, le province autonome di Trento e di Bolzano, gli enti pubblici territoriali e le loro unioni, consorzi o associazioni, gli enti pubblici non economici, gli organismi di diritto pubblico, le imprese pubbliche, i soggetti che operano in virtù di diritti speciali ed esclusivi in base l'art. 2 della Direttiva 2004/17/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio del 31 Marzo 2004.

INTERESSE: indebito arricchimento, prefigurato dall'ente, in conseguenza dell'illecito amministrativo, la cui sussistenza dev'essere valutata secondo una prospettiva "*ex ante*", ossia antecedente alla commissione della condotta contestata, e, pertanto, indipendentemente dalla sua effettiva realizzazione. E' necessario infatti valutare se il reato è stato compiuto con l'obiettivo di conseguire una utilità futura per l'ente.

VANTAGGIO: effettiva e reale utilità economica di cui ha beneficiato l'ente, quale conseguenza immediata e diretta del reato. Il vantaggio dev'essere accertato "*ex post*".

SOGGETTO APICALE: soggetto che riveste funzioni di rappresentanza dell'ente, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché colui che esercita funzioni di gestione e di controllo, anche di fatto, dell'ente.

SOGGETTO SUBORDINATO: persona sottoposta alla vigilanza e al controllo di uno dei soggetti in posizione apicale.

CONFISCA: misura di sicurezza a carattere patrimoniale, consistente nell'espropriazione, a favore dello Stato, di cose che costituiscono il prezzo, il prodotto o il profitto del reato.

7. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La predisposizione del presente Modello si è articolata nei seguenti passaggi:

1. Individuazione, tramite un processo di mappatura di cui in allegato, delle aree/processi sensibili a rischio e, cioè, degli ambiti di attività aziendale in relazione ai quali potrebbero essere commessi i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01. Con particolare riferimento ai reati di cui all'art. 25septies del Decreto si evidenzia che non si è ritenuto di escludere alcun settore o ambito di attività della Telecontrol Vigilanza S.p.a..

2. Predisposizione di un sistema di controllo, con l'adozione di specifiche procedure e di appositi protocolli operativi per la programmazione della formazione ed adozione delle decisioni della società, che consenta una corretta valutazione del sistema interno all'ente stesso e del suo eventuale adeguamento in termini di capacità di ridurre i rischi identificati.

L'intento dell'adozione di un sistema di riduzione dei rischi comporta la necessità di dover intervenire sia sulla probabilità di accadimento dell'evento, sia sull'impatto che l'evento stesso produce; un risultato ottimale per i fini che ci si propone si potrà realizzare, però, soltanto con una attività continua di monitoraggio e aggiornamento dei protocolli di cui al presente modello e delle procedure aziendali, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di mutamento dell'assetto aziendale ed al verificarsi di altri eventi che comportino la necessità di un aggiornamento e/o implementazione del presente Modello.

Il sistema di controllo deve inoltre rispondere alle seguenti esigenze:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli.

3. Introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello.

4. Individuazione di un Organismo di Vigilanza e nomina dei relativi componenti.

5. Obbligo di fornire informazioni all'O.d.V., da parte dei destinatari del presente Modello in ordine a eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'esercizio della propria attività in ambito aziendale.

8. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DELLA TELECONTROL VIGILANZA S.P.A.

La Telecontrol Vigilanza S.p.a., al fine di assicurare sempre maggiori condizioni di correttezza e di trasparenza nella realizzazione delle attività aziendali, ha ritenuto opportuno avviare ogni utile iniziativa per l'adozione del Modello, allo stato applicato con riferimento ai reati presupposto di cui alla sezione III° articoli 24, 24bis, 25, 25 ter, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies del Decreto.

Il Modello predisposto dalla Telecontrol Vigilanza S.p.a. si fonda, in particolare, su:

1. l'individuazione di un sistema interno finalizzato a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Telecontrol Vigilanza S.p.a. in relazione ai rischi da prevenire tramite:

-- il Codice Etico, che fissa linee di orientamento generali;

-- i Protocolli formalizzati, tesi a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";

-- la predisposizione di una struttura organizzativa che, tenuto conto della realtà aziendale, garantisca una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed il controllo dei comportamenti posti in essere;

2. l'attribuzione all'O.d.V. del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

9. ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

9.1. Finalità

9.1.1. Prevenzione commissione reati rilevanti ai sensi del Decreto

L'adozione del Modello, applicato con riferimento ai reati presupposto individuati nella Seconda Parte del presente documento, è finalizzata ad assicurare sempre maggiori condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali.

Tale iniziativa, unitamente alla predisposizione del Codice Etico, è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello – che resta pur sempre un elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Telecontrol Vigilanza S.p.a. e dei soggetti che con la stessa operano o collaborano.

In particolare, con l'adozione del Modello la Telecontrol Vigilanza S.p.a. si propone, da un lato, di predisporre idonee iniziative di prevenzione e controllo finalizzate alla riduzione del rischio di commissione dei reati rilevanti, dall'altro lato, di determinare in tutti coloro che operano in nome e per suo conto la consapevolezza, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, di concretizzare un illecito passibile di sanzioni applicabili non solo agli autori del medesimo ma anche all'azienda.

9.1.2. Azione esimente dalla responsabilità amministrativa

Introdotta nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa dell'Ente, gli art. 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, forme specifiche di esonero da tale responsabilità per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia da soggetti apicali, sia da dipendenti sottoposti alla direzione e/o vigilanza dei primi.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero da detta responsabilità nell'ipotesi in cui l'Ente stesso dimostri che:

- 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");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un *Organismo di Vigilanza* dell'Ente (di seguito "O.d.V."), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero dalla responsabilità in questione nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Modello adottato, al fine di produrre un'efficacia esimente da responsabilità, deve rispondere alle specifiche esigenze individuate dall'art. 6 del Decreto e, pertanto, in particolare deve:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati specificamente previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (idonei ad agevolare il controllo e l'individuazione di anomalie);
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei predetti reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- introdurre un *sistema disciplinare* interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

10. CODICE ETICO

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello.

La principale finalità del Codice è quella di assicurare la massima trasparenza delle attività svolte dall'Azienda, disciplinandone le condotte rilevanti sotto il profilo etico.

In tale ottica, il Codice individua i principi ed i valori cui l'Azienda si ispira nel perseguire il proprio oggetto sociale, al fine di consentirne il corretto funzionamento e garantirne la reputazione e l'affidabilità.

In particolare, la Telecontrol Vigilanza S.p.a si pone quale obiettivo principale da perseguire la creazione di valore mediante il conseguimento del proprio oggetto sociale: a tal fine, la Telecontrol Vigilanza S.p.a. intende perseguire le proprie finalità nel rispetto di tutte le leggi vigenti nell'ambito territoriale in cui opera e nel rispetto dei principi di onestà, rettitudine, lealtà, buona fede, correttezza, trasparenza e affidabilità.

Si tratta di principi e valori imprescindibili per Telecontrol che, pertanto, si impegna ad uniformarsi ad essi e a pretendere che ad essi si uniformino i suoi dipendenti, consulenti, fornitori e quanti altri intrattengano rapporti con la Telecontrol.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

11.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 comma 1 lett b) del D.Lgs. n. 231/01 prevede che l'ente non risponde del reato-presupposto se: *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”*.

Tale Organismo (d'ora innanzi definito quale “Organismo di Vigilanza” o OdV) ed i suoi membri, per poter efficacemente adempiere ai compiti previsti, devono essere dotati dei seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità ed onorabilità;
- continuità d'azione.

La composizione dell'OdV deve necessariamente essere decisa sulla base della complessità organizzativa dell'ente: in conseguenza l'OdV potrà essere mono o plurisoggettivo, composto da soggetti interni e/o esterni all'ente.

Nel caso di specie, la Telecontrol Vigilanza S.p.a, in considerazione del suo attuale assetto organizzativo ed aziendale, nonché tenuto conto delle proprie dimensioni, ha optato per individuare l'O.d.V. nelle persone dei componenti del Collegio Sindacale oltre che di un consulente esterno, individuato nella specie in un avvocato specializzato nel diritto penale

La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza sono di competenza del Consiglio d'Amministrazione. Le ipotesi di revoca sono:

1. reiterate inadempienze ai propri compiti e/o ingiustificata inattività anche con riferimento ai doveri di aggiornamento ed adeguamento del Modello;
2. irrogazione di sanzioni interdittive alla Telecontrol Vigilanza S.p.a. a causa di inattività dell'OdV e/o di inadeguatezza del Modello;
3. dichiarazione di interdizione, inabilitazione, fallimento ovvero sentenza di condanna, anche non definitiva, per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico ovvero che comporti comunque l'interdizione dai Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte nonché l'incapacità di contrattare con la P.A. dei membri dello stesso. L'O.d.V., nel partecipare alle sedute del C.d.A., può formulare i propri pareri, esporre le proprie conclusioni e formulare le domande che reputi necessarie all'adempimento dei propri compiti.

11.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV consistono in generale nel:

- I. Vigilare sull'effettività del modello, verificando che i comportamenti concreti, posti in essere dai soggetti tenuti alla sua osservanza, siano coerenti con il Modello stesso. L'O.d.V., nello svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza sull'effettività del Modello, deve altresì monitorare le iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso, predisponendo di conseguenza la necessaria documentazione interna, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti;
- II. Vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed alla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto;
- III. Curare il necessario aggiornamento e/o integrazione del Modello;
- IV. Verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In ogni caso dovrà essere fornita evidenza documentale dell'attività posta in essere dall'O.d.V., sia essa di vigilanza o di natura consultiva.

Gli Amministratori e i dipendenti di Telecontrol devono collaborare con l'Organismo di Vigilanza.

Gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni dovranno segnalare all'O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di commissione di un reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte e non anonime.

L'O.d.V. è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ai sensi del D.Lgs. 196/2003.

Nell'espletamento dei compiti di vigilanza, l'O.d.V. dovrà in particolare:

1. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello e i cui risultati devono essere riassunti in un'apposita relazione da produrre in sede di *reporting* agli organi deputati;
2. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V.;
3. condurre le necessarie indagini interne onde accertare l'effettiva realizzazione di violazioni delle prescrizioni del presente Modello su segnalazione effettuata all'O.d.V. o rilevate nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
4. verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. n. 231/01 provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'O.d.V.:

- gode dei più ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- si avvale del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo, nonché di eventuali consulenti esterni.
- ha a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle proprie funzioni.

11.3. Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'O.d.V. svolge attività di *reporting* periodico semestrale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, relazionando sull'attività svolta e sulle eventuali problematiche (con indicazione dei miglioramenti da apportare) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Telecontrol Vigilanza S.p.a., sia in termini di efficacia del Modello.

Resta fermo il dovere per l'O.d.V., in ogni circostanza in cui egli lo ritenga necessario o comunque opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dalla normativa in esame, di indirizzare comunicazioni agli organi sociali competenti.

Gli incontri con gli organi cui l'O.d.V. riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere conservate dall'O.d.V. e dagli organi di volta in volta interessati.

Il Collegio Sindacale ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Telecontrol Vigilanza S.p.a. hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V. che, a sua volta, può chiedere la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti

RISERVATO

SEZIONE 2

CODICE ETICO

Data _____ Versione _____

Il presente Codice Etico costituisce elemento del Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001 ed è rivolto a tutti i dipendenti e collaboratori esterni dell'azienda.

1. PREMESSA

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. ha elaborato il presente Codice Etico al fine di individuare con chiarezza e trasparenza i principi e i valori cui si ispira nel perseguire il proprio oggetto sociale, nonché al fine di garantirne l'osservanza, evidenziando gli strumenti e i mezzi idonei a far sì che gli stessi siano rispettati.

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. considera imprescindibili tali principi e valori e si impegna pertanto ad uniformarsi agli stessi ed a pretendere che ad essi si uniformino i suoi dipendenti, consulenti e fornitori e quanti altri entrino in qualsivoglia rapporto con la Telecontrol Vigilanza S.p.a. medesima.

Il rispetto dei contenuti del Codice Etico vale sia a consentire un funzionamento corretto della Telecontrol Vigilanza S.p.a., sia a garantirne la reputazione e l'affidabilità.

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. si pone quale obiettivo principale da perseguire la creazione di valore mediante il conseguimento del proprio oggetto sociale: a tal fine, la Telecontrol Vigilanza S.p.a. intende perseguire le proprie finalità nel rispetto di tutte le leggi vigenti nell'ambito territoriale in cui opera e nel rispetto dei principi di onestà, rettitudine, lealtà, buona fede, correttezza, trasparenza e affidabilità.

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. si pone inoltre l'obiettivo strategico di operare costantemente nel rispetto dei principi di tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori nonché di tutela dell'ambiente.

La Telecontrol Vigilanza S.p.a., di conseguenza, promuove presso tutti i dipendenti e i collaboratori esterni l'impegno all'osservanza dei detti principi con lo scopo di garantire condizioni di lavoro rispondenti alle disposizioni legislative vigenti e, attraverso l'individuazione delle misure tecniche e organizzative, il miglioramento della qualità di vita nell'ambiente lavorativo per la tutela della Salute e Sicurezza.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è vincolante per gli amministratori, i dirigenti, per i dipendenti della Telecontrol Vigilanza S.p.a. e per tutti coloro che operano con la stessa per il conseguimento dei suoi obiettivi, anche sulla base di un rapporto contrattuale temporaneo. Tali soggetti, nel prosieguo

definiti “destinatari”, sono tenuti a conoscere e ad osservare il Codice Etico e ogni suo aggiornamento.

Al fine di assicurare una corretta comprensione dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice Etico nonché il loro pieno rispetto, La Telecontrol Vigilanza S.p.a. si impegna a divulgare il medesimo a tutti i suoi destinatari mediante apposite attività di informazione con cadenza periodica, nonché attraverso l’adozione di specifiche procedure finalizzate ad assicurarne la conoscenza a quanti entrino in qualsivoglia rapporto contrattuale con la Telecontrol Vigilanza S.p.a.

3. PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO

3.1. Principi generali

La Telecontrol Vigilanza S.p.a., nonché i suoi amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori esterni e tutti i destinatari del presente Codice Etico, ispirano la propria attività al rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra norma giuridica in vigore nell’ambito territoriale in cui operano.

I criteri di onestà, imparzialità, correttezza, lealtà, trasparenza e rispetto reciproco, che rappresentano i criteri ispiratori cui deve informarsi tutta l’attività aziendale, improntano i rapporti con e fra tutti i soggetti che interagiscono con la Telecontrol Vigilanza S.p.a.

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. promuove il rispetto dell’integrità fisica, morale e culturale della persona, rifugge da ogni discriminazione basata sull’età, sul sesso, sulla sessualità, sullo stato di salute e di integrità fisica, sulla razza, sulla nazionalità, sulle convinzioni religiose e politiche.

Allo stesso modo attività e comportamenti dei suoi amministratori, dirigenti dipendenti, consulenti e collaboratori esterni devono rifuggire qualsiasi genere di discriminazione.

3.2. Principi di lealtà e trasparenza

L’attività di amministratori, dipendenti, consulenti, e collaboratori esterni deve essere finalizzata esclusivamente al perseguimento degli obiettivi dell’azienda.

Il rapporto tra la Telecontrol Vigilanza S.p.a. e i propri amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni è improntato a lealtà, rispetto e fiducia reciproca garantiti anche dall’impegno al pieno rispetto degli obblighi rispettivamente assunti con il contratto di lavoro e con ogni altra forma di rapporto contrattuale nonché del contenuto del presente Codice Etico.

3.2.1. Tutela della riservatezza

Tutte le informazioni e i dati in possesso della Telecontrol Vigilanza S.p.a. sono trattati nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela della privacy ed è fatto assoluto divieto ad amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti, e collaboratori esterni di utilizzare e trattare informazioni e dati in possesso dell’azienda per finalità personali e, comunque, per finalità diverse da quelle consentite, nonché utilizzare informazioni o notizie, acquisite nell’espletamento delle proprie mansioni lavorative per la Telecontrol Vigilanza S.p.a., a vantaggio proprio o di terzi.

3.2.2. Rapporti con i clienti e fornitori

Amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni si impegnano a garantire che il rapporto della Telecontrol Vigilanza S.p.a. con i propri clienti sia ispirato sempre ai principi di imparzialità, trasparenza, disponibilità, rispetto, professionalità, serietà e cortesia; gli stessi si impegnano altresì ad evitare qualsivoglia forma di discriminazione.

I rapporti con i fornitori sono improntati a garantire il pieno raggiungimento degli obiettivi dell'azienda nel rispetto dei principi di lealtà e imparzialità cui si informa tutta l'attività della Telecontrol Vigilanza S.p.a.

3.2.3. Gestione del patrimonio e della contabilità

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. si ispira a criteri di correttezza, trasparenza, completezza e verificabilità nella gestione del proprio patrimonio e della contabilità, garantendo il pieno rispetto della normativa vigente in materia.

3.2.4. Gestione dei sistemi informatici

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. individua ed adotta sistemi idonei ad impedire la commissione di reati informatici ed a garantire il corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche fornite ai propri dipendenti e collaboratori.

3.2.5. Rapporti con i terzi

Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni non possono ricevere alcun corrispettivo da parte di chicchessia per il compimento di un atto di loro competenza né cedere ad alcuna forma di condizionamento esterno nell'espletamento dei loro incarichi aziendali.

3.2.6. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Qualora, nell'esercizio della propria attività, la Telecontrol Vigilanza S.p.a. intrattenga rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità Garanti, è fatto divieto assoluto di interferire in qualsivoglia modo e con qualsivoglia mezzo nelle libere e autonome decisioni dei Pubblici Ufficiali o degli Incaricati di Pubblico Servizio o, in ogni caso, dei Pubblici Dipendenti: a tal fine è assolutamente vietato promettere, offrire o consegnare loro, direttamente o indirettamente, denaro, beni o qualsiasi altra utilità.

3.3. Tutela della Salute e Sicurezza

3.3.1. Obiettivi e Principi generali

Il presente paragrafo del "Codice Etico" ha lo scopo di evidenziare l'obiettivo, che la Telecontrol Vigilanza S.p.a. si pone come strategico, di operare costantemente per la tutela della Salute e Sicurezza nonché di rendere noti i principi di Sicurezza e Salute che l'azienda pone alla base della propria attività.

La corretta applicazione della legislazione vigente e il rispetto della normativa tecnica ad essa connessa rappresentano per la Telecontrol Vigilanza S.p.a., unitamente alla attività di informazione e formazione dei lavoratori ed al coinvolgimento degli stessi, gli strumenti indispensabili per il raggiungimento, mantenimento e miglioramento di condizioni di lavoro e dell'ambiente tali da

garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dei collaboratori e dei terzi presenti in azienda.

I dipendenti, i preposti e i dirigenti, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, sono tenuti a conoscere, far osservare e promuovere i principi contenuti nel Codice Etico, coinvolgendo e motivando i propri collaboratori.

Ciascun dipendente è tenuto a conoscere il Codice Etico e a contribuire in modo attivo alla sua applicazione e diffusione.

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. si impegna a diffondere e a far conoscere a tutti i livelli aziendali il presente Codice Etico ed a fornire, qualora necessario, ogni opportuno chiarimento.

Le decisioni assunte dalla Telecontrol Vigilanza S.p.a. in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono ispirate ai seguenti principi i quali vengono debitamente resi noti a tutti coloro che intrattengano un qualsivoglia rapporto di lavoro con la medesima:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

3.3.2. Obblighi specifici dei dirigenti e preposti

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. individua nei dirigenti e nei preposti le componenti aziendali che, con il loro operato, possono efficacemente contribuire al raggiungimento degli obiettivi di tutela della sicurezza e salute, attraverso, tra l'altro, il mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate, la vigilanza sul corretto comportamento dei propri collaboratori.

3.3.3. Obblighi dei lavoratori

Al fine di garantire la tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la Telecontrol Vigilanza S.p.a. riconosce negli obblighi previsti per i lavoratori dall'art. 20 del D. Lgs. 81/08, gli elementi indispensabili per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Pertanto ogni lavoratore ha l'obbligo di “prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”.

Per lo svolgimento dell'attività lavorativa la Telecontrol Vigilanza S.p.a. mette a disposizione locali, impianti, macchine e attrezzature in genere per i quali tutti sono tenuti a un utilizzo conforme alla destinazione d'uso; l'impiego delle dotazioni dell'azienda deve essere effettuato esclusivamente per l'espletamento delle mansioni lavorative previste dall'azienda e ne è quindi vietato l'uso per scopi personali o diversi da quelli aziendali.

E' vietato introdurre in azienda attrezzature personali nonché prodotti chimici o di altra natura, anche se previste per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3.3.4. Applicazione nei confronti dei terzi

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. riconosce l'applicazione dei seguenti principi nei confronti dei terzi con i quali intrattenga un qualsivoglia rapporto di natura contrattuale e non:

- i principi di salvaguardia della salute e sicurezza che sono alla base del Codice Etico dovranno essere conosciuti e rispettati anche da terzi durante lo svolgimento dell'attività all'interno dell'azienda;
- sarà pertanto compito di tutti i dipendenti della Telecontrol Vigilanza S.p.a., in base alla loro specifica attività, diffondere e promuovere l'osservanza del Codice Etico, vigilando nel contempo sul rispetto dello stesso;
- anche i collaboratori esterni non dipendenti (consulenti, prestatori di servizi) devono attenersi ai principi contenuti nel presente Codice Etico;
- nei confronti dei terzi potranno essere predisposte, ove necessario, specifiche clausole contrattuali che, in aderenza ai principi contemplati dal Codice civile, stabiliscano, a seconda della gravità delle violazioni, ovvero della loro reiterazione, l'applicazione degli artt. 1454 c.c. “Diffida ad adempiere” e 1453 c.c. “Risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento”.

3.4. Tutela ambientale

Lo svolgimento e la gestione di tutte le attività della **Telecontrol Vigilanza S.p.a.** avviene nel totale rispetto della normativa vigente in materia di tutela ambientale. Al fine di garantire il pieno rispetto di tale intendimento aziendale, la **Telecontrol Vigilanza S.p.a.** opera in modo da favorire la

diffusione della cultura inerente la tutela ambientale ed attua le necessarie misure per assicurare la tutela ambientale e la prevenzione dall'inquinamento.

In particolare la Telecontrol Vigilanza S.p.a. in tutte le azioni, che la coinvolgono sotto il profilo ambientale, opera nel rispetto dei principi di precauzione, dell'azione preventiva, nonché del principio secondo cui "chi inquina paga".

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. inoltre persegue in campo ambientale i seguenti obiettivi:

- ottimizzare l'utilizzo delle fonti energetiche e delle risorse naturali;
- minimizzare gli impatti ambientali negativi e massimizzare quelli positivi;
- favorire la diffusione della cultura di un corretto approccio alle tematiche ambientali;
- garantire l'impegno verso un continuo miglioramento delle prestazioni ambientali;
- adottare politiche di acquisto sensibili alle politiche ambientali.

In tale ottica la Telecontrol Vigilanza S.p.a. è impegnata a promuovere e garantire tra tutto il personale una forte sensibilità ambientale ed un elevato grado di conoscenza delle tematiche afferenti la tutela dell'ambiente.

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. infine adotta corrette procedure volte a scongiurare o, quantomeno, a contenere, nel rispetto della normativa ambientale, ogni forma di inquinamento, nonché di assicurare la corretta gestione dei rifiuti, e si adopera affinché tutti coloro che instaurino un qualsivoglia rapporto di natura contrattuale, anche solo temporaneo, con la Telecontrol Vigilanza S.p.a., operino secondo un livello qualitativo adeguato al dettato normativo.

4. PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E SANZIONI

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico rientra fra le obbligazioni assunte dagli Amministratori con l'accettazione dell'incarico.

L'azienda riconosce il Contratto collettivo nazionale di lavoro quale strumento complementare per la gestione dell'attività dell'azienda.

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico nonché di quelle che verranno assunte per effetto del D.Lgs. 231/01, rientra fra le obbligazioni contrattuali assunte, anche ex art. 2104 e 2105 c.c., dai dipendenti al momento della stipula del contratto di lavoro.

La loro violazione dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c. in conformità a quanto previsto, anche per la tipologia delle sanzioni, dal Contratto Collettivo di

Categoria vigente al momento del fatto e secondo le procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Consulenti, collaboratori esterni e ogni altro soggetto che entri in rapporto di affari con la Telecontrol Vigilanza S.p.a. assumono come obbligazione contrattuale il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico nonché di quelle che verranno assunte per effetto del D.Lgs. 231/01.

5. DISPOSIZIONI FINALI

I dipendenti dell'azienda e i collaboratori esterni sono tenuti al rispetto del presente Codice Etico che rappresenta elemento basilare per la corretta applicazione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001.

L'azienda riconosce il Contratto collettivo nazionale di lavoro quale strumento complementare per la gestione dell'attività dell'azienda.

Il presente Codice Etico, che rappresenta la formalizzazione delle modalità di comportamento già vigenti nella Telecontrol Vigilanza S.p.a., è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del.....

Il Consiglio di Amministrazione è altresì competente ad apportare ogni modifica, integrazione e/o aggiornamento su indicazione dell'Organismo di Vigilanza ovvero su iniziativa di ciascun consigliere d'amministrazione.

SEZIONE 3

SISTEMA DISCIPLINARE

1. DISCIPLINA GENERALE

1.1. Art. 1 – Scopo e principi

Un punto essenziale nella costruzione di un Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo, ex art. 6 D.Lgs. 231/01, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello stesso, nonché per la violazione dei principi contenuti nel Codice.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

1.2. Art. 2 – Soggetti destinatari

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- A. dipendenti;
- B. dirigenti;
- C. professionisti/consulenti e fornitori;
- D. amministratori

1.3. Art. 3 – Potere di iniziativa dell'azione disciplinare

L'Organismo di Vigilanza, su segnalazione ovvero di propria iniziativa, acquisisce informazioni circa la presunta avvenuta violazione e/o inadempimento del modello di organizzazione e gestione e, valutata la non manifesta infondatezza della notizia, la trasmette alle autorità aziendali competenti, affinché queste esperiscano le dovute attività di indagine ed applichino le conseguenti sanzioni disciplinari.

L'Organismo di vigilanza monitora altresì le attività di indagine ed erogazione delle sanzioni effettuate dalle competenti autorità aziendali, vigilando sulla corretta applicazione del presente sistema disciplina

2. I° LIVELLO: DIPENDENTI

2.1. Art. 4 – Condotte sanzionabili

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 Statuto dei Lavoratori).

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- a) mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle regole e procedure previste dal Modello Organizzativo;
- b) mancato rispetto delle procedure aziendali relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- d) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- e) omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure.

2.2. Art. 5 – Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Dato il principio di tipicità caratterizzante l'intera materia disciplinare, si richiama l'applicazione degli art. 101 del contratto collettivo nazionale come richiamato nel regolamento aziendale che costituisce parte integrante del presente codice disciplinare ed è allegato alla presente sezione disciplinare (allegato 2).

Le sanzioni ivi previste e pertanto applicabili per la violazione e/o l'inadempimento del modello di organizzazione e gestione sono:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore a QUATTRO ore di retribuzione;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di SEI giorni
- Licenziamento per giusta causa.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, inoltre, saranno applicate anche tenendo conto:

- della intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla
- sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

3. II LIVELLO: DIRIGENTI

3.1. Art. 6 – Condotte sanzionabili

Qualunque violazione e/o inadempimento del modello di organizzazione e gestione, a seconda della sua gravità o della sua reiterazione, può comportare l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento a carico del dirigente responsabile.

La valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento posti in essere e circa la gravità della loro reiterazione è rimessa alla valutazione dell'organo a ciò preposto.

3.2. Art. 7 - Sanzioni

Oltre al richiamo scritto, la società può applicare

- ai dirigenti per la violazione del modello di organizzazione licenziamento per giustificato motivo (ove si ritenga, alla luce della giurisprudenza della Suprema Corte, che la violazione commessa implichi inadeguatezza del dirigente rispetto alla struttura aziendale);
- licenziamento per giusta causa (che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro sia pure nei limiti del preavviso).

4. IV LIVELLO: PROFESSIONISTI E FORNITORI

(consulenti, agenti e altri soggetti terzi fornitori quali subappaltatori ecc ...)

4.1 Art. 8 – Fonti della responsabilità

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. garantisce il rispetto del modello da parte dei professionisti (consulenti, agenti ed altri soggetti) oltre che dei propri fornitori (per brevità indicati come “collaboratori/fornitori”).

Con riferimento ai contratti da stipulare ovvero da rinnovare, il rispetto delle disposizioni contenute nel modello di organizzazione e gestione è riconosciuto quale prestazione accessoria del rapporto che i collaboratori/fornitori instaurano con la Telecontrol Vigilanza S.p.a. e che si impegnano ad adempiere.

Con riferimento ai contratti già stipulati, la Telecontrol Vigilanza S.p.a. provvede, con l'accordo dei collaboratori/fornitori, all'integrazione dei medesimi mediante l'aggiunta della clausola relativa al rispetto delle previsioni del modello di organizzazione e gestione affinché venga eliminata ogni disparità di trattamento rispetto ai contratti nuovi o rinnovati.

In ogni caso, il modello approvato – in caso di dissenso – è comunque comunicato ai collaboratori/fornitori come decisione unilaterale dell'azienda.

L'eventuale dissenso deve essere reso noto all'O.d.v. e comunicato all'organo amministrativo; la comunicazione impedisce alla Telecontrol Vigilanza S.p.a. di stipulare con i collaboratori/fornitori ulteriori contratti o di avvalersi ulteriormente della loro opera professionale. L'eventuale stipula di nuovi contratti od il conferimento di nuovi incarichi in violazione del divieto di cui sopra comporta condotta censurabile in capo all'organo amministrativo e valutabile in ossequio al presente sistema sanzionatorio.

4.2 Art. 9 – Efficacia del contratto

Il contratto con i collaboratori/fornitori sarà efficace dal momento in cui gli stessi avranno preso visione ed accettato il contenuto del modello, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione di cui in allegato (allegato1)

4.3 Art. 10 – Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione e/o inadempimento del modello di organizzazione e gestione possono comportare la risoluzione del contratto ovvero la revoca del mandato per giusta causa. E' fatta salva l'azione di risarcimento del danno nei confronti dei soggetti terzi.

5. V LIVELLO: AMMINISTRATORI

5.1 Art. 11 – Fonti della responsabilità

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. garantisce il rispetto del modello da parte degli amministratori.

In particolare, gli amministratori hanno l'onere di predisporre, approvare e proporre all'assemblea dei soci il modello di organizzazione e gestione.

5.2 Art. 12 – Efficacia della nomina

La nomina dell'amministratore sarà efficace dal momento in cui egli avrà preso visione ed accettato il contenuto del modello, circostanza attestata dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione di cui in allegato alla presente sezione disciplinare ovvero dalla sottoscrizione del verbale di nomina che indica espressamente la clausola di accettazione.

5.3 Art. 13 – Condotte sanzionabili in capo agli amministratori

Qualunque violazione e/o inadempimento del modello di organizzazione e gestione costituisce condotta sanzionabile in capo agli amministratori.

Gli amministratori, in quanto tenuti all'applicazione di quanto prescritto nel modello di organizzazione e gestione ed al controllo sull'applicazione da parte degli altri soggetti destinatari, rispondono altresì per le violazioni e/o gli inadempimenti del modello di organizzazione commessi da persone a loro sottoposte, allorché le violazioni e/o gli inadempimenti non si sarebbero verificati se essi avessero esercitato i propri poteri gerarchici dispositivi.

L'Organo di Vigilanza, rilevata la violazione e/o l'inadempimento, ha facoltà di sollecitare – ove possibile – una condotta riparatoria da parte del trasgressore; ove tale condotta venga posta tempestivamente in essere e sia idonea ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organo di Vigilanza ha facoltà di ammonire semplicemente il trasgressore.

In presenza di un fatto grave e/o reiterato, ovvero in presenza di un'omissione di intervento a seguito di richiesta di condotta riparatoria, ovvero in caso di condotta riparatoria inadeguata ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organismo di Vigilanza attiva il procedimento disciplinare (v. infra).

5.5 Art. 14 – Procedimento e sanzioni

Qualora l'Odv, nell'espletamento dell'attività di vigilanza, ravvisi la sussistenza di violazioni e/o inadempimenti del modello di organizzazione e gestione poste in essere da amministratori, comunica:

- al consiglio di amministrazione;
- ai soci

La comunicazione avviene mediante notifica del verbale dell'Organo di Vigilanza contenente la censura agli organi suddetti. Il verbale deve altresì essere notificato al trasgressore.

L'Organo di Vigilanza e il consiglio di amministrazione (con esclusione del presunto trasgressore), a mezzo dei rispettivi strumenti deliberativi, comunicano le proprie valutazioni all'assemblea dei soci, all'uopo convocata secondo le forme di legge.

L'assemblea dei soci, preso atto delle violazioni poste in essere dagli amministratori, può disporre la revoca dalla carica e/o esperire nei loro confronti l'azione di responsabilità nei casi in cui la violazione del modello costituisca altresì la violazione della legge o dello statuto e con le modalità previste dal c.c.

6. DISPOSIZIONI FINALI

6.1. Art. 16 – Omissioni al presente sistema disciplinare

La violazione e/o l'inadempimento del presente sistema disciplinare, parte integrante del modello di organizzazione e gestione, costituisce violazione grave del modello stesso perseguibile ai sensi della presente cartella.

L'Organismo di Vigilanza verifica di conseguenza la corretta applicazione del presente sistema disciplinare e l'effettiva erogazione delle sanzioni previste.

6.2. Art. 17 – Commissione di fatti di reato

La commissione di un qualunque fatto di reato costituisce violazione del modello di organizzazione e gestione.

La commissione di un fatto di reato sensibile ex D.Lgs. 231/01 costituisce violazione grave del modello di organizzazione e gestione, sanzionabile obbligatoriamente con il provvedimento più grave previsto per i rispettivi livelli.

6.3. Art. 18 – Verbalizzazione dell'attività disciplinare

L'Organismo di Vigilanza riporta nei propri verbali ogni attività espletata ai sensi del presente sistema disciplinare.

Le funzioni aziendali e societarie che intervengono ai sensi del presente sistema disciplinare sono tenute a verbalizzare nei rispettivi libri sociali ovvero nelle consuete forme di comunicazione intra-aziendale l'attività svolta e le statuizioni assunte.

All'interno della propria relazione annuale all'assemblea dei soci, l'Organo di Vigilanza comunica altresì tutte le violazioni e/o gli inadempimenti riscontrati nel corso dell'esercizio di competenza, corredati dei rispettivi provvedimenti adottati ai sensi del presente sistema disciplinare.

6.4. Art. 19 – Pubblicità del presente sistema disciplinare

La Telecontrol Vigilanza S.p.a. assicura la concreta pubblicità e conoscenza del presente sistema sanzionatorio a tutti i livelli di collaborazione professionale tramite:

- idonei incontri di informazione e, ove necessario, corsi di formazione a tutti i soggetti destinatari;
- affissione del sistema sanzionatorio nelle bacheche aziendali;

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva pubblicità del sistema sanzionatorio.

RISERVATO