www.aldebra.com

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Parte Generale

---

ex DECRETO LEGISLATIVO n. 231 del 2001

Ultimo aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13/10/2020

Indice

Note introduttive alla lettura del documento 4
Collegamento ISO 9001 5
Chi siamo 6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 7
1.1. Sintesi della normativa 7
1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità amministrativa 8
1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria 9
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 10
2.1. Finalità e Metodologia di Aggiornamento del Modello 10
2.2. Obiettivi del Modello 10
2.3. Verifica ed Aggiornamento del Modello 10
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 12
3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza 12
3.1.1. Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza 12
3.1.2 Durata in carica 12
3.1.3. Modalità di revoca dell'Organismo di Vigilanza 12
3.2. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza 13
3.3. *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza 16
4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE 18
4.1. Nei confronti degli Apici e dei Lavoratori 18
4.2. Nei confronti dei consulenti e dei collaboratori esterni 18
4.3. Nei confronti di business partner, clienti, fornitori ed altri soggetti 18
4.4. Informativa tramite sito internet 18
5. SISTEMA DISCIPLINARE 19
5.1. Obiettivi del sistema disciplinare 19
5.2. Struttura del sistema disciplinare 19
5.2.1. Nei confronti dei Dipendenti 19
5.2.2. Nei confronti dei Dirigenti 20
5.2.3. Nei confronti degli Amministratori 20
5.2.4. Nei confronti di consulenti e dei collaboratori esterni 21
5.2.5. Nei confronti di partner e fornitori 21
5.2.6. Nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza o del Collegio sindacale 21
6. IL CODICE ETICO 22
7 Segnalazioni 23
8. Documenti di riferimento 24

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

Allegati 24

- Parte Speciale A – Reati connessi con la Pubblica Amministrazione e prevenzione della corruzione 24
- Parte Speciale B – Reati Societari 24
- Parte Speciale C – Sicurezza sul lavoro e Ambiente 24
- Parte Speciale D – Reati Informatici 24
- Parte Speciale E – Reati contro l'industria e il commercio 24
- ~~Parte Speciale F – Ambiente~~ (parte annullata incorporata in Parte speciale C. 24
- Parte Speciale G – Reati Tributari 24

ALDEBRA S.p.A.

Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

Note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto come manuale operativo del progetto di conformità e *compliance* al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di presentare il Modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda. Il presente documento è quindi uno strumento di comunicazione a tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholders), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello), redatto al fine di conoscere procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali in essere.

Il documento, attualmente nella revisione evidenziata nel frontespizio ed è stato approvato come descritto in copertina.

Il presente documento è di proprietà esclusiva e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte, fatti salvi gli obblighi di legge. Il documento è disponibile per terzi se autorizzato dalla segreteria societaria.

Il modello di organizzazione e gestione descritto nel presente documento è stato predisposto attraverso un progetto di valutazione dei rischi che ha coinvolto tutta l'organizzazione. Il vertice aziendale è stato coinvolto attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che ha portato alla formale approvazione del presente documento ed al suo aggiornamento periodico. Le varie funzioni aziendali sono coinvolte attraverso un processo di interviste e flussi informativi con gli organi di controllo. La direzione aziendale da tale analisi individua le aree a rischio significativo e impostato un set di protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato identificati nelle parti speciali.

Il presente documento contiene in particolare:

- il quadro normativo di riferimento;
- la presentazione della Società;
- la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- la funzione del sistema disciplinare;
- la formazione necessaria per applicare il Modello;
- i criteri di aggiornamento del modello.

Le parti speciali richiamate contengono invece le fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività ed il riferimento alle procedure operative di gestione e controllo.

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine "*Società*" per Aldebra S.p.A., il termine "*Modello*" per Modello di organizzazione e gestione, il termine "*Decreto*" per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

Collegamento ISO 9001

Il modello di organizzazione, gestione e controllo è stato aggiornato tenendo conto delle procedure organizzative adottate in seguito all'implementazione di un sistema di gestione della qualità. In particolare, come suggerito dall'UNI (Ente nazionale italiano di Normazione, sono state integrate all'interno del modello 231 quelle parti del sistema di gestione per la qualità ISO 9001 compatibili. Infatti, lo standard ISO, adottato anche a livello europeo come riferimento nelle direttive per la conformità dei prodotti e dei servizi, prevede analogie evidenti con i modelli di compliance aziendale come quelli previsti dal Decreto 231. In particolare, l'approccio per processi, la finalità preventiva ed il requisito di controllo e monitoraggio dei processi per garantire a terzi l'efficacia delle prassi aziendali adottate sono elementi comuni ai due modelli.

Dati aziendali di base

Ragione sociale dell'azienda	ALDEBRA SPA
Persona di riferimento per il Modello 231	Giorgia Tamanini – Resp. Affari Generali
Attività	Servizi ICT e Software
Certificazioni	ISO 9001
Sito	www.aldebra.it
Controllo	Nessuno
Governance	Consiglio di amministrazione

Modifiche rispetto alla precedente revisione:

- Inseriti reati tributari
- Modifiche al paragrafo segnalazioni

La precedente versione è annullata e sostituita. Le modifiche rilevanti sono evidenziate con sfondo grigio.

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

Chi siamo

Aldebra nasce nel 2002 dall'unione di alcuni attori del mercato nazionale dei servizi informatici operanti nel nord Italia (Atlantis Software Group Srl di Carate Brianza, Hintersoft Srl di Milano, S.I.A. SpA di Trento, System B Srl di Bolzano, Studio Logica Srl di Castelfranco Veneto e Veronasudsistemi Srl di Verona) a cui si aggiungono successivamente Informatica Palesa di Treviso, Sinfor e Ambrosistemi di Milano, Digisoft di Verona. Quest'aggregazione dà vita ad un soggetto primario a livello nazionale la cui mission è rappresentata dal miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa attraverso la digitalizzazione dei processi e che si rivolge prevalentemente a piccole e medie impresa, studi professionali ed enti della pubblica amministrazione del nord Italia ma raggiunge diversi clienti anche nel centro e nel sud della penisola.

Attraverso le partnership con i maggiori produttori hardware a livello internazionale (HP, Fujitsu) e le storiche collaborazione con le società poi confluite nel gruppo Team System (Esa Software, Metodo) fin dalle origini Aldebra offre un'ampia varietà di servizi integrati che vanno dalla consulenza, progettazione realizzazione e manutenzione di sistemi da un lato infrastrutturali e dall'altro applicativo/gestionali.

È costante l'investimento nella formazione e nella qualità ed innata la predisposizione ad uno sviluppo continuo e la ricerca di un'innovazione sempre più all'avanguardia.

Nel 2013 viene attivata la partnership con Var Group che viene sviluppata negli anni successivi con l'obiettivo di rafforzare la posizione sul mercato attraverso l'ampliamento dei prodotti e servizi offerti. La sinergia si fortifica ulteriormente nel 2017 quando Aldebra e Var Group costituiscono l'agenzia commerciale Var Aldebra con l'obiettivo di aumentare la copertura territoriale.

Quest'operazione cambia l'assetto societario di Aldebra che pone il proprio focus sulle attività di integrazione di soluzioni applicative. La competenza e la professionalità nei servizi offerti che spaziano dall'analisi e progettazione allo sviluppo e implementazione, alla consulenza e assistenza post-vendita, sono caratteristiche riconosciute dai clienti e partner che consentono ad Aldebra di diventare specialisti di riferimento al fianco di leader assoluti nei propri mercati di riferimento (SAP, Qlik, Qualitas, Adiuto), e di entrare a far parte di un network internazionale.

Fin dalle origini particolarmente sensibile agli aspetti di compliance della governance Aldebra consegue la prima certificazione ISO 9001 nel 1996: il sistema di gestione viene successivamente integrato con i requisiti del D. Lgs. 81/2008, inerente gli aspetti relativi alla sicurezza dei luoghi di lavoro.

Fra il 2014 ed il 2015 Aldebra elabora ed integra nella propria gestione il modello 231: tale intervento costituisce il primo risultato dell'adozione di un approccio basato sul risk management che negli anni successivi prosegue, concentrando i propri sforzi nel recepimento ed applicazione dei requisiti della nuova versione della norma (ISO 9001:2015) nel proprio sistema e col recepimento della normativa sulla protezione dei dati personali rinnovata in sede europea (GDPR).

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Sintesi della normativa

Il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità ex crimine degli enti (con ciò intendendosi anche imprese individuali e società) per alcune specifiche ipotesi di reato commesse, nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso, da determinati soggetti (preposti, dipendenti o soggetti comunque in rapporto funzionale con l'ente stesso). Tale responsabilità, cd. amministrativa, viene ad aggiungersi alla responsabilità penale del soggetto-persona fisica imputato del reato presupposto.

Si è voluto coinvolgere il patrimonio dell'ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella repressione di alcuni gravi illeciti penali, realizzati da amministratori o dipendenti nell'interesse o a vantaggio della società, in modo da responsabilizzare le imprese ad un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente indicati dal D. Lgs. 231/2001 potranno generare una responsabilità ex crimine degli enti.

Allo stato di emanazione del presente Modello i reati che determinano l'applicazione della disciplina del suddetto decreto sono indicati dalle famiglie che seguono:

1. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e in materia di corruzione e di dichiarazioni mendaci[1]
2. Reati societari[2]
3. Abuso dei mercati
4. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
5. Reati contro la personalità individuale e impiego di cittadini privi di permesso di soggiorno
6. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro[3]
7. Reati di ricettazione, riciclaggio impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
8. Reati informatici[4]
9. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata e reati transazionali
10. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio[5]
11. Reati in materia di violazione del diritto di autore[6]

[1] Vedere parte speciale A
[2] Vedere parte speciale B
[3] Vedere parte speciale C
[4] Vedere parte speciale D
[5] Vedere parte speciale E
[6] Vedere parte speciale E

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

12. Reati ambientali[7]

13. Reati tributari[8]

È bene ricordare che la responsabilità amministrativa dell'ente sorge quando la condotta sia stata posta in essere da soggetti legati all'ente da relazioni funzionali, che sono dalla legge individuate in due categorie: quella facente capo ai "soggetti in cd. posizione apicale"[9], cioè i vertici dell'ente, e quella riguardante i "soggetti sottoposti all'altrui direzione"[10].

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità amministrativa

La normativa vigente[11] esonera dalla responsabilità ex crimine l'ente che ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi[12].

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale"[13,] l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni e cioè che:

- sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- il modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- il modello sia stato attuato "efficacemente prima della commissione del reato".

L'adozione e l'implementazione del modello successiva alla commissione del reato, ma precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento, comporta la riduzione della sanzione ai sensi dell'art. 12, comma2 e art. 17 D.Lgs. 231/01.

Quali specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione del modello, si richiede inoltre che:

- sia stato formalmente affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

[7] Vedere parte speciale C
[8] Vedere parte speciale G
[9] Precisamente interessa amministratori, anche di fatto, loro rappresentanti, direttori generali, preposti a sedi secondarie ed, in caso di organizzazione divisionale, direttori di divisione.
[10] Si intendono persone che agiscono sotto la direzione o la vigilanza delle persone esercenti le funzioni sopra indicate come apicali, in ciò comprendendosi, secondo i primi esegeti, anche soggetti non dipendenti dell'ente, quali agenti, collaboratori, consulenti.
[11] Artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.
[12] Gli effetti positivi dell'adozione di questi modelli non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti se adottati prima dell'apertura del dibattimento di primo grado essi possono concorrere ad evitare all'ente delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. *b)*) (e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna) ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tali modelli unitamente ad altre condizioni può implicare la sospensione della sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49) e la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni (artt. 49 e 50).
[13] A norma dell'art. 5 soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità autonoma. Destinatari della norma saranno quindi amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

- il reato presupposto sia stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione e non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Nel caso di illeciti penali commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente sussisterà se vi è stata inosservanza da parte dell'ente degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è esclusa dalla legge qualora sia stato adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la consumazione dei sopraindicati reati.

Tutto ciò premesso, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione per evitare la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01.

1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; nel caso di specie sono state prese in considerazione le Linee Guida sviluppate e pubblicate da Confindustria[14].

[14] Versione applicata in vigore (2014).

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. Finalità e Metodologia di Aggiornamento del Modello

ALDEBRA ha deciso di procedere con l'elaborazione e costruzione del presente Modello al duplice fine di:

- adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore
- proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, degli Amministratori e, in ultima analisi, di tutta la Società nel suo insieme.

ALDEBRA ritiene inoltre che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, il quale si è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione delle aree di rischio aziendali: questa fase ha comportato dapprima l'identificazione dei processi operativi mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale: in seguito la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di mappatura dei processi a rischio);
- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed identificazione delle azioni di miglioramento, individuando modifiche ed integrazioni necessarie e opportune (fase di *gap analysis*);
- predisposizione del Modello e di alcuni rilevanti componenti autonomi correlati all'adozione del Modello, quali il Codice Etico, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

2.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, ALDEBRA si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti, e degli illeciti in genere, nei processi a rischio.

Infatti, la commissione di qualsivoglia tipo di illecito (penale, amministrativo e civile) è contraria alla volontà di ALDEBRA, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato e comporta sempre un danno per la Società, anche se apparentemente ed erroneamente possa essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello ha lo scopo di predisporre gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

2.3. Verifica ed Aggiornamento del Modello

Il Modello è stato espressamente costruito per la Società, sulla base della configurazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale;

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

di conseguenza, è necessario dare corso alla periodica verifica della rispondenza del Modello alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

L'aggiornamento del Modello si rende inoltre indispensabile ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio. Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo le integrazioni e modifiche che si rendessero di opportune. L'Organo Amministrativo è infatti l'organo sociale competente per l'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello.

ALDEBRA S.p.A.

Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/2001 prescrive di affidare ad un organismo interno appositamente costituito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e controllo.

3.1.1. Composizione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è un organo della Società, nominato dall'Organo Amministrativo. In particolare:

a) le sue funzioni possono essere attribuite al Collegio Sindacale[15], oppure, in alternativa,

b) può essere costituito come organismo ad hoc, in composizione monocratica o pluripersonale; nel primo caso può esserne chiamato a farne parte un soggetto esterno (ad esempio un Sindaco, un Amministratore non esecutivo, un consulente) il quale si potrà eventualmente avvalere di un dipendente della società al fine di assicurare il migliore flusso informativo tra l'Organismo e le funzioni aziendali. In composizione plurisoggettiva, invece, esso sarà composto da almeno un soggetto esterno e da un soggetto interno alla società, in quanto si ritiene che in detta composizione l'Organismo di Vigilanza possa avere quei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione normalmente richiesti.

L'Organismo di Vigilanza nel suo complesso deve inoltre possedere strumenti e conoscenze tecniche proprie dell'attività di verifica e di controllo, nonché adeguate conoscenze di natura giuridica in merito al sistema delineato dal D. Lgs. 231/2001. Tali requisiti possono essere posseduti da singoli membri dell'Organismo, che peraltro potrà ovviare a eventuali mancanze richiedendo la consulenza di figure professionali esterne.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Alla nomina, alla revoca e alla sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza provvede l'Organo Amministrativo con apposita delibera/determina, come di seguito specificato.

3.1.2 Durata in carica

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un triennio dalla data della nomina e sino alla successiva delibera dell'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione.

3.1.3. Modalità di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Organo Amministrativo e da questi può essere revocato come segue:

a. nel caso di attribuzione al Collegio Sindacale del ruolo di Organismo di Vigilanza

[15] L'art. 6, comma 4 bis, d.lgs. 231/2001, a seguito delle modifiche apportate dalla l. 183/2011, prevede che "*Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza*".

La cessazione del Collegio Sindacale per scadenza del termine e la revoca dell'incarico al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2400 c. 2 c.c., determina la contemporanea decadenza dall'incarico di Organismo di Vigilanza.

Qualora sia revocato l'incarico ad un Sindaco o a più Sindaci ai sensi dell'art. 2400 c. 2 c.c. l'Organo Amministrativo, integrato il Collegio Sindacale, valuterà la presenza dei requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione in capo ai membri del Collegio; solo in caso positivo darà atto della reintegrazione dell'Organismo di Vigilanza alla prima riunione utile. In caso negativo ovvero nel caso in cui si siano verificate cause di incompatibilità, l'Organo Amministrativo provvederà, con delibera motivata, a revocare al Collegio Sindacale il ruolo di Organismo di Vigilanza ad esso attribuito. L'Organo Amministrativo può revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il ruolo di Organismo di Vigilanza attribuito al Collegio Sindacale qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

b. Nel caso di costituzione di Organismo di Vigilanza ad hoc

L'Organo Amministrativo può, con delibera motivata, revocare il mandato all'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di incompatibilità.

Con il parere favorevole del Collegio Sindacale, l'Organo Amministrativo può altresì revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

La cessazione del rapporto di lavoro con la Società dell'eventuale componente interno dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata dell'attribuzione e per i sei mesi successivi alla cessazione della stessa, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, debitamente motivata nonché sottoposta al Collegio Sindacale per verifica di legittimità. La cessazione del rapporto di lavoro con la Società del soggetto interno determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera dell'Organo Amministrativo.

3.2. Compiti e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti compiti ed i relativi poteri di iniziativa:

- verificare la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali e di funzionalità del Modello;
- segnalare la necessità di aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti[16], attraverso la formulazione di proposte all'organo

[16] Una prima fase prevede la presentazione delle proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale (quindi a seconda della tipologia e della portata degli interventi si tratterà del Personale, Amministrazione etc.). Seguirà la fase del *follow-up*, in cui si andrà a verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

amministrativo per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell'assetto interno della azienda o delle attività d'impresa;
  - modifiche normative;
- segnalare alle competenti funzioni aziendali quelle violazioni accertate del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo alla Società, per gli opportuni provvedimenti;
- riferire al Datore di Lavoro ed all'Organo Amministrativo sullo stato di attuazione del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di infortuni e malattie professionali e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti poteri che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre periodiche ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare il rispetto delle regole e delle procedure previste dal Modello e rilevare le eventuali violazioni, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni sottoposte dai responsabili delle varie funzioni;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio, volte a verificare il rispetto delle procedure aziendali;
- promuovere iniziative formative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere, elaborare e registrare le informazioni trasmesse dalle funzioni aziendali o raccolte direttamente dall'Organismo di Vigilanza;
- aggiornare, ove ritenuto opportuno, la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza obbligatoriamente;
- promuovere il coordinamento con le funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, finalizzato al monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e alla progressiva attuazione del Modello; all'Organismo di Vigilanza devono essere obbligatoriamente segnalate dal management eventuali attività che possano esporre ALDEBRA al rischio di reato;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale; ove si ravvisi la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, anche in ragione di eventuali modifiche di carattere normativo, l'Organismo di Vigilanza segnalerà senza indugio tale esigenza all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società per ottenere ogni informazione strettamente necessaria allo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare o diffondere le informazioni o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato o, ancora, ai fini della normativa antiriciclaggio. È fatto salvo, in ogni caso, il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa del trattamento in materia di protezione dei dati personali.

L'Organo amministrativo, su cui grava la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del modello, è chiamato a svolgere un'attività di controllo in merito all'adeguatezza ed efficacia dell'intervento dell'Organismo di Vigilanza. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono tuttavia essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

Per l'assolvimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza avrà la possibilità di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. In tale caso i detti consulenti saranno nominati dall'Organismo di Vigilanza in piena autonomia ed avranno rapporti diretti esclusivamente con l'Organismo di Vigilanza medesimo.

In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001[17] sono predisposti dei flussi informativi destinati all'Organismo di Vigilanza. Tali flussi sono finalizzati a consentire l'esercizio dei poteri di iniziativa e controllo indicati al presente paragrafo e, più in generale, per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello. I predetti flussi informativi consentiranno altresì all'Organismo di Vigilanza di formulare, in prima battuta, ipotesi fondate in ordine alle cause che potrebbero rendere o hanno reso possibile il verificarsi di violazioni e, in seconda battuta, di suggerire l'adozione di specifiche misure correttive. È obbligatorio fornire all'Organismo di vigilanza:

a. le informative periodiche e i documenti ad esso specificamente destinati per espressa previsione delle procedure organizzative aziendali;
b. ogni notizia relativa alla violazione delle disposizioni del Modello da parte dei Destinatari;
c. ogni notizia concernente anomalie, atipicità, atti, fatti o situazioni che potrebbero astrattamente rappresentare l'occasione per la commissione di reati rientranti nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001 o il perfezionarsi di un illecito penale. A titolo esemplificativo e non esaustivo, le informazioni destinate all'Organismo di Vigilanza potranno riguardare:

    1. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

    2. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati rientranti nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001;

    3. i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;

    4. i rapporti di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. 231/2001;

[17] Art. 6: *"In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze: (… omissis …) d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli"*.

5. le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

6. le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;

7. le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;

8. le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti di entità non trascurabile per conseguenze o modalità o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;

9. ogni e qualsiasi variazione delle attività aziendali che possano comportare variazioni nelle aree di rischio.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre essere destinatario di notizie o informazioni rilevanti di qualsiasi terzo e valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza non è dotato di poteri disciplinari. Per quanto riguarda l'accertamento di infrazioni, i provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri che il Consiglio di Amministrazione ha delegato al proprio interno. All'Organismo di Vigilanza competerà però monitorare il sistema disciplinare con riferimento alle fattispecie di cui si tratta.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo Amministrativo nonché, in caso di violazione grave, anche l'Assemblea, che provvederà ad assumere le opportune iniziative. L'Organismo di Vigilanza può proporre di applicare adeguati provvedimenti sulla base di quanto previsto dal sistema sanzionatorio del Modello.

3.3. *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie.

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza due linee di *reporting*:

- la prima su base continuativa al Presidente del CdA;
- la seconda su base periodica almeno semestrale all'Organo Amministrativo nel suo complesso.

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza dovrà inoltre riferire al Collegio Sindacale (se questo non svolge anche le funzioni di OdV), che provvederà ad informare l'Assemblea. L'Organismo di Vigilanza provvederà a informare direttamente l'Assemblea alla prima riunione utile nei seguenti casi:

i) il Collegio Sindacale svolge funzione di Organismo di Vigilanza;

ii) per circostanze gravi e comprovabili è necessario riportare direttamente ai soci informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dell'Organo Amministrativo.

In relazione ai canali informativi di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza dovrà tenere informato l'Organo Amministrativo

a. mediante una relazione semestrale sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; copia di tale relazione viene trasmessa anche al Collegio Sindacale (se tale organo non svolge la funzione di OdV);

b. con tempestività, sulle violazioni rilevanti del Modello, che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione della responsabilità ex crimine degli enti. Copia di tale comunicazione viene trasmessa anche al Collegio Sindacale (se tale organo non svolge la funzione di OdV).

L'Organo Amministrativo, unitamente al Collegio Sindacale, ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, invitandolo a riferire in merito alle proprie attività.

Tutti gli incontri con l'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzati; copia dei verbali deve essere custodita dalla Società e deve essere messa a disposizione degli organi di volta in volta coinvolti.

ALDEBRA ha adottato alcune forme di tutela nei confronti dell'Organismo di Vigilanza: ogni atto volto a modificare o interrompere il rapporto della Società con i soggetti che compongono l'Organismo di Vigilanza dovrà essere sottoposto alla preventiva approvazione dell'Organo Amministrativo il quale raccoglierà anche il parere del Collegio Sindacale (se tale non svolge la funzione di OdV).

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

4.1. Nei confronti degli Apici e dei Lavoratori

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali, secondo modalità e tempi definiti dal Presidente del CdA, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che ALDEBRA ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede legale ed è a disposizione di chiunque.

ALDEBRA adotta programmi di informazione e di formazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

4.2. Nei confronti dei consulenti e dei collaboratori esterni

ALDEBRA provvede ad informare i soggetti che operano per conto della Società sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici aziendali - in particolare ai consulenti o collaboratori esterni a vario titolo che operassero in aree e con attività a rischio – dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole che prevedono la risoluzione del rapporto con la Società in caso di violazione alle predette regole comportamentali e procedurali.

4.3. Nei confronti di business partner, clienti, fornitori ed altri soggetti

ALDEBRA provvede all'informazione ai soggetti che operano per conto della Società ed a quelli collegabili ad attività sensibili prevedendo specifiche clausole contrattuali finalizzate al rispetto delle procedure e delle segnalazioni.

4.4. Informativa tramite sito internet

ALDEBRA informa i suddetti soggetti anche per il tramite della pubblicazione del Modello sul prorpio sito internet.

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Obiettivi del sistema disciplinare

Come espressamente richiesto dalla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la società, la quale, si ricorda, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine nel mercato.

5.2. Struttura del sistema disciplinare

5.2.1. Nei confronti dei Dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile. I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per mancanze.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del vigente CCNL[18], sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non viene comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si ritengono accolte.

[18] In particolare quelli di industria e commercio, le cui parti sanzionatorie sono appese e disponibili nelle bacheche informative aziendali.

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

5.2.2. Nei confronti dei Dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, ivi compreso, nei casi più gravi, il licenziamento nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970; resta ferma per la Società la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria per il ristoro dei danni cagionati in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, possono consistere in:

- ammonizione scritta;
- multa nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio fino a un massimo di tre giornate;
- spostamento ad altra funzione che non comporti gestione di attività a rischio, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale e nel rispetto dell'art. 2103 c.c. ;
- licenziamento per giusta causa.

La misura in concreto della sanzione sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

5.2.3. Nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa l'Assemblea, per il tramite del Collegio Sindacale, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso;
- revoca dell'incarico.

Resta salvo il diritto di ALDEBRA a chiedere il risarcimento dei danni.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiamo impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale di ALDEBRA, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

5.2.4. Nei confronti di consulenti e dei collaboratori esterni

Le violazioni, da parte di Consulenti e Collaboratori della Società, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comportano l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti (sospensione o risoluzione), resta salvo il diritto di ALDEBRA a chiedere il risarcimento dei danni.

5.2.5. Nei confronti di partner e fornitori

Le violazioni, da parte di partner o dei fornitori, delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti (sospensione o risoluzione), resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni.

5.2.6. Nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza o del Collegio sindacale

Qualora l'Organo Amministrativo fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza o del Collegio sindacale (inclusi i revisori se nominati), provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, dal richiamo scritto fino alla loro sostituzione (motivata e deliberata dall'organo competente).

Resta salvo il diritto dell'azienda a chiedere il risarcimento dei danni e gli obblighi di eventuale denuncia o segnalazione secondo le disposizioni di legge.

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

6. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati *ex* D. Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico adottato dalla Società, che è parte integrante del presente Modello, ed è documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, Pubblica Amministrazione, azionisti, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228

7 Segnalazioni

Ogni eventuale segnalazione può essere inviata o presso la sede legale (con dicitura riservata ODV) o all'indirizzo e-mail aldebra@organismodivigilanza.com (servizio indipendente e certificato per la massima tutela del segnalante).

Le procedure di segnalazione e di verifica delle violazioni sono improntate a criteri di riservatezza e tutela della confidenzialità. Sono accettate segnalazioni anonime purché ben circostanziate.

ALDEBRA fornisce a tutti i collaboratori specifico materiale informativo sul servizio segnalazioni.

Conformemente alle disposizioni sul whistleblowing introdotte dalla legge n. 179/2017 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" la società assicura che nessuna sanzione potrà essere erogata, neppure in caso di segnalazioni non corrette, purché in buona fede.

Sono sanzionate segnalazioni non veritiere o delatorie verso le quali la Società si riserva azioni di tutela.

La Società non ammette nessuna ritorsione o discriminazione al segnalante e comportamenti di questo tipo saranno sanzionati come sopra riportato.

8. Documenti di riferimento

- Statuto ed atto costitutivo
- Codice etico
- Visura camerale
- Sistema di governance e cariche sociali
- Mansionario e organigrammi
- Manuale di gestione dei dati personali (Rif. GDPR)
- Regolamento informatico
- Documenti di valutazione dei rischi (DVR)
- Documenti del sistema qualità (ISO 9001)
- Elenco libri sociali
- Parti speciali del Modello 231
- Diposizioni interne per il personale

Allegati

- Parte Speciale A – Reati connessi con la Pubblica Amministrazione e prevenzione della corruzione
- Parte Speciale B – Reati Societari
- Parte Speciale C – Sicurezza sul lavoro e Ambiente
- Parte Speciale D – Reati Informatici
- Parte Speciale E – Reati contro l'industria e il commercio
- ~~Parte Speciale F – Ambiente~~ (parte annullata incorporata in Parte speciale C.
- Parte Speciale G – Reati Tributari

ALDEBRA S.p.A.
Sede legale: Via Linz, 13 38121 - TRENTO (TN)
P. Iva. IT 01170810228