

**Modello di organizzazione, gestione e  
controllo ai sensi del  
D. Lgs. 231/01**

**Verisure S.r.l.**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
di Verisure S.r.l. il 13 maggio 2016**

## INDICE

DEFINIZIONI .....	4
<b>1. IL D.LGS. 231/01 E L'EFFICACIA ESIMENTE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO .....</b>	<b>8</b>
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01.....	8
1.2 L'EFFICACIA ESIMENTE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO .....	9
<b>2. IL MODELLO ADOTTATO DA VERISURE .....</b>	<b>11</b>
2.1 OBIETTIVI DEL MODELLO .....	11
2.2 LA STRUTTURA DEL MODELLO .....	12
2.3 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	13
2.4 LE MODIFICHE AL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA VERISURE .....	14
<b>3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>15</b>
3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV.....	15
3.2 DURATA IN CARICA E IPOTESI DI REVOCA.....	15
3.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ DEI COMPONENTI DELL'ODV .....	17
3.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV .....	20
3.5 REGOLE DI CONVOCAZIONE E DI FUNZIONAMENTO .....	23
3.6 COMPENSI.....	24
3.7 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE.....	24
3.8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.....	26
3.9 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	27
<b>4. GLI ULTERIORI PRINCIPI COSTITUTIVI DEL MODELLO .....</b>	<b>28</b>
4.1 SISTEMA ORGANIZZATIVO.....	28
4.2. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	28
4.2.1. Requisiti essenziali del sistema di deleghe .....	29
4.2.2. Requisiti essenziali del sistema di procure .....	29
4.3 GLI STRUMENTI ORGANIZZATIVI AZIENDALI E SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	30
4.4 LA GESTIONE DEI CONTRATTI INFRAGRUPPO .....	32
4.5 SISTEMA SANZIONATORIO .....	32
4.5.1 Principi generali .....	32
4.5.2. Sanzioni per i Dipendenti.....	33

4.5.3	Misure nei confronti dei dirigenti .....	36
4.5.4.	Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci .....	36
4.5.5.	Misure nei confronti dei membri dell'OdV.....	36
4.5.6.	Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori e dei Partner.....	36
<b>4.7</b>	<b>PIANO DI FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE CONCERNENTE IL MODELLO</b>	<b>37</b>
4.7.1	Attività di informazione in merito al Modello.....	37
4.7.1.1.	Informazione dei Dipendenti .....	37
4.7.1.2	Informazione dei Consulenti e dei Partner.....	37
4.7.2	Il piano di formazione.....	38
<b>APPENDICE</b>	.....	<b>39</b>

## **DEFINIZIONI**

Le definizioni di seguito indicate trovano applicazione nella presente Parte Generale nonché nelle singole Parti Speciali, fatte salve le ulteriori definizioni contenute in queste ultime.

- **Aree a Rischio:** le aree di attività di Verisure nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.
- **Attività Sensibili:** le attività strumentali o comunque rilevanti per la commissione di un Reato nelle Aree a Rischio individuate.
- **CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli istituti di vigilanza.
- **Codice dell'Ambiente o Cod. Amb.:** il Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152 recante “Norme in materia ambientale” e successive modificazioni e integrazioni.
- **Collegio Sindacale:** il collegio sindacale di Verisure.
- **Consiglio di Amministrazione:** il consiglio di amministrazione di Verisure.
- **Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
- **Datore di Lavoro:** soggetto titolare del rapporto di lavoro con il Lavoratore o, comunque, che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il Lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità, in virtù di apposita delega, dell'organizzazione stessa o del singolo settore in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
- **Decreto Antiriciclaggio:** il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e s.m.i. di recepimento della Direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della Direttiva 2006/70/CE che ne reca le misure di attuazione.
- **Decreto Sicurezza:** il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e sue successive modificazioni e integrazioni.
- **Destinatari:** gli Esponenti Aziendali, i Fornitori e i Partner.
- **Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

- **D.Lgs. n. 231/2001** o il **Decreto**: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- **Documento di Analisi dei Rischi e Suggerimenti**: il documento elaborato a seguito di un'attività di analisi condotta sull'attività aziendale, recante l'individuazione delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili, in via propedeutica rispetto all'adozione del Modello da parte di Verisure.
- **DUVRI o Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze**: il documento redatto dal Datore di Lavoro in relazione ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione, contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.
- **DVR o Documento di Valutazione dei Rischi**: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito di tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento.
- **Enti**: entità fornite di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).
- **Esponenti Aziendali**: amministratori, sindaci, liquidatori e Dipendenti della Società.
- **Fornitori**: i fornitori di beni ed i prestatori d'opera e servizi, diversi dai Consulenti, non legati alla Società da vincolo di subordinazione.
- **Gestione di Rifiuti**: le attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento dei Rifiuti, compresi il controllo di tali operazioni e gli interventi successivi alla chiusura dei siti di smaltimento, nonché le operazioni effettuate in qualità di Commerciante di Rifiuti o Intermediario.

- **Gruppo:** Verisure e le altre società del gruppo Verisure - Securitas Direct.
- **Lavoratori:** persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione della Società.
- **Linee Guida:** le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria (in data 7 marzo 2002 e successive modifiche e integrazioni).
- **Medico Competente:** medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formali e professionali indicati nel Decreto Sicurezza che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi e al fine di effettuare la Sorveglianza Sanitaria ed adempiere tutti gli altri compiti di cui al Decreto Sicurezza.
- **Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Verisure.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento in Verisure.
- **Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro membri.
- **Organo Dirigente:** il Consiglio di Amministrazione di Verisure.
- **P.A.:** la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).
- **Partner:** le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).
- **Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.
- **Rifiuto:** qualsiasi sostanza o oggetto di cui il Detentore si disfi o abbia l'intenzione o abbia l'obbligo di disfarsi.
- **Rifiuto Pericoloso:** rifiuto che presenta uno o più caratteristiche di cui all'Allegato I della Parte IV del Codice dell'Ambiente.
- **RLS o Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:** soggetto eletto o designato per rappresentare i Lavoratori in relazione agli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro.

- **Sistema Sanzionatorio:** le azioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto del Modello.
- **Società:** Verisure S.r.l., con sede legale in Via Carlo Spinola 16, 00154 Roma.
- **Sorveglianza Sanitaria:** l'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei Lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali, ed alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.
- **SPP o Servizio di Prevenzione e Protezione:** l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni alla Società finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali per i Lavoratori.
- **SSL:** Salute e Sicurezza dei Lavoratori.

## **1. IL D.LGS. 231/01 E L'EFFICACIA ESIMENTE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO**

### **1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/01**

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi: (i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Le sanzioni previste a carico dell'Ente possono consistere in:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- c) confisca del profitto del Reato;
- d) pubblicazione delle sentenza.

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Si rileva inoltre che le fattispecie incriminatici previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano, per l'Ente, la responsabilità prevista dal Decreto. In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte

da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'Ente, ai sensi dell'articolo 26 "impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

Quanto alla tipologia di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, nel corso degli anni l'elenco dei Reati si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa, così come individuate all'Allegato 1.

## **1.2 L'EFFICACIA ESIMENTE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO**

L'articolo 6 del Decreto prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i Reati hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati - i modelli organizzativi di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali Reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

## 2. IL MODELLO ADOTTATO DA VERISURE

### 2.1 OBIETTIVI DEL MODELLO

Verisure è la società di diritto italiano facente parte del gruppo multinazionale Verisure - Securitas Direct, leader nella fornitura di servizi di sicurezza per le abitazioni private e le piccole imprese. Verisure sfrutta la più avanzata tecnologia brevettata dei suoi dispositivi per garantire l'integrazione dei sistemi di video e telesorveglianza installati con apparecchi e *smartphone* dei clienti. Inoltre, Verisure gestisce direttamente una centrale operativa 24 ore su 24 per assicurare un pronto intervento delle Guardie Particolari Giurate in caso di allarme presso i propri clienti e, nei casi di pericolo attuale ed effettivo, delle forze di pubblica sicurezza. Per la commercializzazione dei suoi prodotti, Verisure ha creato una rete nazionale di vendita composta di agenti e installatori.

Verisure è autorizzata all'esercizio dell'attività di vigilanza, grazie alla titolarità, da parte di uno dei suoi amministratori, della licenza di pubblica sicurezza rilasciata ai sensi dell'art. 134 del Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza ("TULPS") e della normativa di attuazione. Gli interventi presso le proprietà dei clienti vengono svolti attraverso altri istituti di vigilanza coordinati da un istituto abilitato ex art. 115 TULPS.

Nel corso del mese di ottobre 2014 è stata autorizzata l'estensione della licenza in ambito territoriale 4, livello dimensionale 1, potendo così esercitare l'attività, oltre che a Roma, anche nelle provincie di Latina, Como, Lecce, Varese, Monza e Brianza, Milano, Padova, Treviso, Verona, Forlì – Cesena, Piacenza, Reggio Emilia, Massa Carrara e Lucca. La Società è consapevole della necessità di garantire che la crescita del *business* sia integrata con il rispetto di valori quali l'integrità, trasparenza e buon governo nella conduzione degli affari.

In tale contesto è da ricondurre la scelta della Società di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 che, aggiungendosi al complesso impianto procedurale del gruppo multinazionale Verisure - Securitas Direct che devono considerarsi parti integranti del presente Modello e qui integralmente richiamati, si propone l'obiettivo di:

- determinare nei Destinatari che operano nelle Aree a Rischio la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione dei precetti ivi contenuti, in un illecito passibile di sanzioni nei confronti della Società;

- rendere edotti i Destinatari sul fatto che tali forme di comportamento illecito sono censurate dalla Società in quanto – nonostante il vantaggio che la stessa Società possa trarne – sono contrarie non soltanto alla legge applicabile ma ancora prima ai principi etici che Verisure vuole perseguire;
- introdurre un processo idoneo ad individuare le attività nel cui ambito risulti più probabile il compimento di un Reato, in ragione delle eventuali evoluzioni nell'attività aziendale;
- consentire alla Società, in virtù ad una periodica azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio e sulle Attività Sensibili, di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei Reati;
- nominare un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento e che sia al contempo destinatario e autore di flussi di *reporting* nei confronti del management e dell'organo di controllo;
- introdurre un Sistema Sanzionatorio idoneo a colpire il mancato rispetto dei principi contenuti nel Modello.

## 2.2 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone della presente Parte Generale e di singole Parti Speciali per ciascuna categoria di Reati considerata a rischio per Verisure.

La Parte Generale descrive, in aggiunta ad una breve indicazione sul quadro normativo, gli obiettivi, le modalità di adozione, aggiornamento e diffusione, i principi base di comportamento, i compiti dell'Organismo di Vigilanza e il Sistema Sanzionatorio applicabile in relazione alla violazione delle pattuizioni contenute nel Modello.

Ciascuna Parte Speciale individua, in aggiunta ad una breve descrizione dei singoli Reati ed alcuni casi esplicativi, le Aree a Rischio e le eventuali Attività Sensibili ad esse strettamente riferibili, principi comportamentali e procedurali e flussi di *reporting* nei confronti dell'OdV da parte delle Direzioni più interessate dalla categoria di Reato esaminata.

L'attività di predisposizione del Modello è stata preceduta dalle seguenti attività:

### 1. Identificazione delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili ("as-is analysis").

Tale fase è stata attuata attraverso due distinte attività:

- a) esame preliminare della documentazione aziendale, tra cui a titolo esemplificativo: organigramma, statuto, sistemi di deleghe e procure, procedure aziendali su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto, come ad esempio la redazione del bilancio, la gestione dei rapporti contrattuali, i rapporti con i fornitori, la documentazione in tema di sicurezza sul lavoro (ad es., nomina del RSPP, procedure di sicurezza), ecc.;
- b) interviste ai soggetti chiave dell'organizzazione, mirate all'approfondimento dei processi sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

## 2. Effettuazione della "Gap Analysis".

Sulla base della situazione aziendale esistente in Verisure a seguito della "as-is analysis" (Attività Sensibili individuate e descrizione delle criticità in esse riscontrate) e alla luce delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, sono state individuate le azioni di miglioramento da attuare sia a livello di procedure interne sia di requisiti organizzativi.

I risultati dell'analisi svolta sia nella fase di "Identificazione delle Aree a Rischio Attività Sensibili" sia in quella di "Effettuazione della *Gap Analysis*" sono stati riassunti in un documento all'uopo predisposto (cd. "Documento di Analisi dei Rischi e Suggestimenti") che costituisce parte integrante del Modello che dovrà essere integrato e/o modificato - anche su iniziativa dell'OdV - con delibera del Consiglio di Amministrazione in presenza di:

- modifiche strutturali all'attività sociale;
- novità normative che dovessero incidere sull'elenco dei Reati Presupposto.

### **2.3 I DESTINATARI DEL MODELLO**

Le regole contenute nel presente Modello si rivolgono:

- a) alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di Verisure;
- b) alle persone che esercitano la gestione ed il controllo di Verisure;
- c) a tutti i Dipendenti di Verisure sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui sopra;

- d) limitatamente a quanto specificamente indicato nei relativi accordi contrattuali, ai Consulenti, Fornitori, Partner e, in genere, ai terzi che operano per conto o comunque nell'interesse di Verisure.

## **2.4 LE MODIFICHE AL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA VERISURE**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Verisure ha ritenuto comunque necessario procedere alla predisposizione del presente Modello, la cui adozione è sottoposta a deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo amministrativo (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, salva la facoltà di quest'ultimo di delegare per le modifiche di minor entità l'Amministratore Delegato.

Le suddette modifiche potranno essere apportate anche a seguito delle valutazioni e delle conseguenti proposte da parte dell'OdV di Verisure.

Il Consiglio di Amministrazione delibera annualmente sulla eventuale ratifica di tutte le modifiche e le integrazioni che siano state apportate dall'Amministratore Delegato, sentito l'Organismo di Vigilanza. La pendenza della ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione non sospende, tuttavia, l'efficacia provvisoria delle modifiche e delle integrazioni nel frattempo apportate dall'Amministratore Delegato.

### **3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### **3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale all'art. 6, comma primo, lett. b), pone, come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento, viene istituito in Verisure un Organismo di Vigilanza per la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza, nonché per l'aggiornamento, del Modello.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV, all'individuazione e nomina dei componenti stessi e all'emolumento spettante ai componenti esterni sono demandate al Consiglio di Amministrazione.

Dell'avvenuta nomina dell'OdV è data comunicazione a tutti gli Esponenti Aziendali attraverso la pubblicazione sul sito Intranet aziendale.

#### **3.2 DURATA IN CARICA E IPOTESI DI REVOCA**

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare: al momento della nomina dovranno essere forniti nel corso della riunione consiliare adeguati chiarimenti in merito alla professionalità dei suoi componenti, il cui *curriculum vitae* verrà allegato al relativo verbale.

L'OdV viene nominato per un periodo di 3 anni.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV potrà continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza di cui al successivo paragrafo 3.3., dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, i componenti dell'Organismo:

- a) non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione di Verisure;
- b) non devono svolgere funzioni operative all'interno di Verisure;

- c) non devono intrattenere significativi rapporti d'affari con Verisure, né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
- d) non devono avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
- e) devono avere e mantenere i requisiti di onorabilità indicati nella lettera b) del successivo paragrafo 3.3.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a sottoscrivere, all'atto della nomina e successivamente con cadenza annuale, una dichiarazione attestante l'esistenza e la successiva persistenza dei requisiti di indipendenza di cui sopra e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio e agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui alle precedenti lettere da a) ad e), la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i membri dell'Organismo non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- a) una sentenza di condanna di Verisure ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001 medesimo;
- b) la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al successivo paragrafo 3.8;
- c) la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- d) grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- e) in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare nuovi componenti.

### **3.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ DEI COMPONENTI DELL'ODV**

I componenti dell'OdV dovranno complessivamente possedere adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, oltre che di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse.

A tal proposito si precisa che:

#### a) Autonomia e indipendenza

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (*i.e.* Consiglio di Amministrazione).

In sede di nomina dell'OdV, la sua autonomia è assicurata dall'obbligo, in capo all'organo dirigente, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri doveri (es. consulenze specialistiche, ecc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con Verisure, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

#### b) Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

- i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovvero sia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- ii. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia";
- iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - 1) per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);
  - 2) a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);
  - 3) per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - 4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
  - 5) in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/01;
- iv. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D.Lgs. 231/01, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;
- v. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D.lgs n. 58/1998).

c) *Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale*

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio; è necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti cumulativamente in possesso di professionalità adeguate in materia legale, economica, di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia giuridica di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza.

d) *Continuità d'azione*

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura interna all'Ente, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

L'OdV così costituito provvederà a darsi le proprie regole di funzionamento attraverso uno specifico regolamento.

Il conferimento dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo (ad es. in caso violazione dei propri doveri derivanti dal Modello) sono atti riservati alla competenza del Consiglio di Amministrazione che non potrà eleggere a componente dell'OdV un soggetto a carico del quale esista una condanna, anche in primo grado o di patteggiamento, relativa a reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 o reati la cui pena edittale massima sia superiore a 5 anni. La revoca di tale incarico sarà ammessa, oltre che per giusta causa (ad esempio, infedeltà, inefficienza, negligenza, ecc.), anche nei casi di impossibilità sopravvenuta ovvero allorquando vengano meno in capo ai membri dell'organo i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice oppure allorquando cessi per giusta causa il rapporto di dipendenza/collaborazione con la Società.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, e da tutto quanto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione della Società, con delibera del 13 maggio 2016 ha ritenuto che la composizione dell'Organismo di Vigilanza che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto è la seguente:

- a) Abd. Rosa Rodriguez Rico, Presidente;
- b) Avv. Lorenzo Cairo, membro esterno;
- c) Dott. Andrea Zaccagna, membro interno.

### **3.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV**

#### **a) Funzioni**

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- a. sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- b. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative e/o giurisprudenziali.

Su di un piano più operativo all'OdV è affidato il compito di:

#### *i. Aggiornamenti, potestà normativa, segnalazioni:*

- a. suggerire e promuovere l'emanazione di disposizioni procedurali attuative dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- b. interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- c. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando al Consiglio di Amministrazione (o, per le modifiche minori, all'Amministratore Delegato) le possibili aree di intervento;
- d. indicare nella relazione quadrimestrale al Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo 3.7 l'opportunità di emanare particolari disposizioni procedurali attuative dei principi contenuti nel Modello, curando altresì il coordinamento delle stesse con quanto esistente.

*ii. Verifiche e controlli:*

- a. condurre – attraverso i componenti aziendali interni all’OdV – ricognizioni sull’attività aziendale ai fini dell’aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili;
- b. in ottemperanza a quanto previsto nel calendario annuale delle attività dell’organismo, effettuare – attraverso i componenti aziendali interni all’OdV – periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Verisure, nell’ambito delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- c. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere ad esso trasmesse o tenute a propria disposizione (vedi in dettaglio il successivo paragrafo 3.9);
- d. coordinarsi con le Direzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l’OdV deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell’attività aziendale che possono esporre Verisure al rischio di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e i Partner che operano per conto di Verisure nelle Aree a Rischio;
- e. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;
- f. sollecitare l’attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l’emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;

*iii. Formazione:*

- a. coordinarsi con gli incaricati della gestione delle Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali finalizzate a fornire ai medesimi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001;
- b. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d’uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

*iv. Sanzioni:*

- a. coordinarsi con le funzioni aziendali preposte alla gestione e amministrazione del personale per valutare o proporre l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando la competenza descritte nel paragrafo relativo al Sistema Sanzionatorio.

#### **b) Poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV ha, *ex lege*, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale o sanzionatori, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali o alle funzioni aziendali competenti.

Tenuto conto delle peculiarità delle attribuzioni e degli specifici contenuti professionali richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV sarà costantemente supportato anche da tutti i responsabili delle varie unità operative di Verisure. In capo a questi ultimi, nell'ambito delle rispettive funzioni e nei limiti delle deleghe assegnate, ricade una responsabilità primaria per quanto concerne: 1) il controllo delle attività e delle aree di competenza; 2) l'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti sottoposti alla loro direzione; 3) la tempestiva e puntuale informazione all'OdV su eventuali anomalie, problematiche riscontrate e/o criticità rilevate.

L'OdV potrà richiedere ai responsabili specifiche attività di controllo sul corretto e preciso funzionamento del Modello.

Tutti i soggetti coinvolti all'interno della struttura aziendale sono tenuti a vigilare ed informare l'OdV sulla corretta applicazione del presente Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze operative.

L'OdV può avvalersi, ogni qualvolta lo ritiene necessario all'espletamento della propria attività di vigilanza e di tutto quanto previsto nel presente Modello, della collaborazione di ulteriori risorse, prescelte nell'ambito delle varie funzioni aziendali, senza limitazioni di tempo e di numero.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV rendono infine necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione conferisce all'OdV i seguenti poteri:

- potere di accedere a tutti i documenti e a tutte le informazioni relative a Verisure;

- potere di avvalersi di tutte le strutture organizzative di Verisure che sono obbligate a collaborare, dei revisori e di consulenti esterni;
- potere di raccogliere informazioni presso tutti i Dipendenti e Consulenti, inclusa la società di revisione, in relazione a tutte le attività di Verisure nelle Aree a Rischio;
- potere di richiedere la riunione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per affrontare questioni urgenti;
- potere di richiedere ai Responsabili delle diverse Aree e Unità operative di partecipare, senza potere deliberante, alle sedute dell'Organismo di Vigilanza;
- potere di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine o attività. A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare ogni anno un budget di spesa per l'OdV, su proposta di quest'ultimo, il quale ne potrà disporre liberamente in relazione alle proprie attività, salvo richieste integrazioni per eventuali necessità sopravvenute.

### **3.5 REGOLE DI CONVOCAZIONE E DI FUNZIONAMENTO**

L'Organismo di Vigilanza disciplina con specifico regolamento le modalità del proprio funzionamento, sulla base dei principi di seguito riportati:

- l'Organismo di Vigilanza si riunisce con periodicità almeno trimestrale e la documentazione relativa viene distribuita almeno 7 giorni prima della seduta;
- le sedute si tengono di persona, per video o tele conferenza (o in combinazione);
- il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale possono richiedere che l'Organismo di Vigilanza si riunisca in qualsiasi momento;
- per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei membri in carica;
- le decisioni vengono assunte a maggioranza dei partecipanti;
- i verbali delle sedute riportano tutte le decisioni prese dall'organo e riflettono le principali considerazioni effettuate per raggiungere la decisione; tali verbali vengono conservati dall'Organismo di Vigilanza nel proprio archivio;
- in caso di urgenza, l'Organismo di vigilanza può riunirsi con un preavviso ai membri di almeno 48 ore.

Fino alla formalizzazione da parte dell'Organismo di Vigilanza del regolamento di cui sopra, la convocazione e il funzionamento dello stesso si basano sui principi sopra indicati.

### **3.6 COMPENSI**

Il Consiglio di Amministrazione delibera il compenso spettante per tutta la durata della carica ai componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza.

### **3.7 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI E OBBLIGHI DI SEGNALAZIONE**

#### **a) Attività di *reporting***

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'OdV ha due differenti tipologie di flussi informativi:

- la prima, su base continuativa, non appena ve ne sia la necessità, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base quadrimestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali flussi informativi hanno ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'OdV;
2. le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti, sia in termini di efficacia del Modello. Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra individuati.

In particolare, la relazione annuale predisposta dall'OdV prevede:

- (a) un'analisi sintetica di tutta l'attività svolta nel corso dell'anno (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche effettuate e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio e delle Attività Sensibili, ecc.);
- (b) un piano di attività prevista per l'anno successivo.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

#### **b) Obblighi di segnalazione**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Verisure ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale che si devono intendere integrati anche dalla procedura "Securitas Direct/Verisure Whistle Blower Policy":

- \* i Destinatari devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- \* i Responsabili delle Unità operative hanno l'obbligo di segnalare all'OdV anche le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello di cui vengono a conoscenza;
- \* i Consulenti, i Fornitori ed i Partner sono tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente.

Le segnalazioni devono essere eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

(a) dai Dipendenti al superiore gerarchico, che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV, che potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime purché sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili a suo insindacabile giudizio. Al fine di permettere che le segnalazioni avvengano in assoluto anonimato, l'OdV potrà richiedere alla Società la predisposizione di apposite cassette usufruibili da tutti i Destinatari;

(b) i Consulenti, i Fornitori e i Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Verisure, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Le segnalazioni all'OdV potranno essere effettuate anche tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica [odv@verisure.it](mailto:odv@verisure.it) che sarà indicato a tutti i Destinatari secondo le modalità ritenute più opportune.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e adotta gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

In ogni caso, Verisure garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed assicura la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Verisure o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, i Destinatari devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- \* i provvedimenti e/o 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 di cui al D.Lgs. 231/2001;
- \* i rapporti preparati dalle funzioni competenti nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- \* le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista sopra indicata relativa alle informazioni obbligatorie.

In ogni caso, qualora un Destinatario non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel paragrafo dedicato al Sistema Sanzionatorio.

### **3.8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli propri di un organismo di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

### **3.9 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI**

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservato in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo o elettronico.

## **4. GLI ULTERIORI PRINCIPI COSTITUTIVI DEL MODELLO**

Si indicano qua di seguito i principi generali di un sistema di controllo efficiente ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, ai quali fanno da necessario corollario i principi specifici indicati nelle diverse Parti Speciali del presente Modello.

### **4.1 SISTEMA ORGANIZZATIVO**

Il sistema organizzativo di Verisure deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Un adeguato sistema organizzativo finalizzato alla prevenzione dei Reati ex D.Lgs. 231/2001, infatti, si basa sui seguenti principi:

- a) la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, comprese le operazioni effettuate nell'ambito di attività esternalizzate;
- b) il rispetto del principio della separazione delle funzioni e della individuazione di ruoli e responsabilità, comprese quelle affidate in *outsourcing*;
- c) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- d) la definizione di flussi informativi tra gli Organi Sociali e le funzioni aziendali, nonché tra questi e l'Organismo di Vigilanza.

### **4.2. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE**

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (ovvero di rintracciabilità delle operazioni sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

Ai titolari di una funzione/unità aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

Questi principi sono peraltro rispettati nella "Group Delegation of Authority Policy".

#### **4.2.1. Requisiti essenziali del sistema di deleghe**

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) tutti coloro (Dipendenti e Organi Sociali) che intrattengono per conto di Verisure rapporti con soggetti terzi e, in particolare con la P.A., devono essere dotati di delega formale (i Consulenti e i Partner contrattuali devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o *partnership*);
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- c) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
  - i poteri del delegato;
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente o *ex lege* o statutariamente.

#### **4.2.2. Requisiti essenziali del sistema di procure**

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- a) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna che descriva i relativi poteri di gestione;
- b) le procure devono essere tempestivamente aggiornate in caso di assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.;
- c) le procure che attribuiscono un potere di firma singola e senza limiti di spesa sono accompagnate da apposita disposizione interna che fissa l'estensione dei poteri di rappresentanza

o che disciplina le modalità di esercizio di tali poteri, coinvolgendo anche le funzioni aziendali interessate;

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il rispetto del sistema di deleghe e procure attuato da Verisure e la loro coerenza con i principi e le regole generali sopra indicate. Nel contempo, all'esito delle verifiche l'OdV raccomanda le eventuali modifiche o integrazioni allorquando il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

#### **4.3 GLI STRUMENTI ORGANIZZATIVI AZIENDALI E SISTEMA DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Verisure deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di conoscibilità all'interno della società e di chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri. Nelle aree di attività di Verisure nelle quali sia stato ritenuto opportuno procedere all'implementazione di procedure interne formalizzate, le stesse devono quindi rispettare le seguenti regole di carattere generale:

- a) adeguato livello di formalizzazione, mantenendo traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- b) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- c) evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su *target* di performance sostanzialmente irraggiungibili.

Per ciò che concerne le modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i modelli prevedano "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati". La disposizione trova la sua *ratio* nella constatazione che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possono essere realizzati tramite le risorse finanziarie delle società (es.: costituzione di fondi extra-contabili per la realizzazione di atti di corruzione).

Il processo di gestione delle risorse finanziarie si riferisce alle attività relative ai flussi monetari e finanziari in uscita per l'adempimento delle obbligazioni sociali di varia natura, i quali in sostanza possono essere ricondotti ai seguenti macro-gruppi:

- flussi di natura ordinaria, connessi ad attività/operazioni correnti quali, a titolo esemplificativo, gli acquisti di beni e servizi e le licenze, gli oneri finanziari, fiscali e previdenziali, gli stipendi ed i salari;
- flussi di natura straordinaria, connessi alle operazioni di tipo finanziario quali, a titolo di esempio, le sottoscrizioni, gli aumenti di capitale sociale e le cessioni di credito.

In particolare, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale, tale processo di gestione comprende le seguenti fasi:

- pianificazione, da parte delle singole funzioni, del fabbisogno finanziario periodico e/o spot e comunicazione- debitamente autorizzata- alla Funzione competente;
- predisposizione (da parte della funzione competente) delle risorse finanziarie necessarie alle scadenze stabilite;
- richiesta di disposizione di pagamento debitamente formalizzata;
- verifica della corrispondenza tra l'importo portato dal titolo e la disposizione di pagamento.

Infine, il sistema di controllo relativo al processo di gestione delle risorse finanziarie si basa sugli elementi qualificanti della separazione di ruolo nelle fasi chiave del processo, adeguatamente formalizzata, e della tracciabilità degli atti e dei livelli autorizzativi da associarsi alle operazioni.

In particolare, gli elementi specifici di controllo sono così di seguito rappresentati:

- esistenza di attori diversi operanti nelle diverse fasi/attività del processo;
- richiesta della disposizione di pagamento per assolvere l'obbligazione debitamente formalizzata;
- controllo sull'effettuazione del pagamento;
- riconciliazioni a consuntivo;
- esistenza di livelli autorizzativi sia per la richiesta di pagamento, che per la disposizione, articolati in funzione della natura dell'operazione (ordinaria/straordinaria) e dell'importo;
- esistenza di un flusso informativo sistematico che garantisca il costante allineamento fra procure, deleghe operative e profili autorizzativi residenti nei sistemi informativi;
- effettuazione sistematica dell'attività di riconciliazione, sia dei conti intercompany, sia dei conti intrattenuti con istituti di credito;
- tracciabilità degli atti e delle singole fasi del processo (con specifico riferimento all'annullamento dei documenti che hanno già originato un pagamento).

Gli elementi sopra descritti si devono considerare come parti integranti anche delle “Financial Policies and Guidelines” adottate dal Gruppo Securitas Direct/Verisure e che si intendono qui integralmente richiamate.

#### **4.4 LA GESTIONE DEI CONTRATTI INFRAGRUPPO**

Le prestazioni di servizi svolte infragruppo sono disciplinate da un contratto quadro e dai relativi contratti attuativi. Più in particolare, la Società ha sottoscritto con ESML SD Iberia Holding S.A.U. un accordo di prestazione di servizi di supporto che coprono, tra l'altro, le attività svolte dalla Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, dalla Direzione Marketing, dalla Direzione Risorse Umane, Direzione Sales e Direzione Operations.

Il supporto della capogruppo si estende, inoltre, alla prestazione dei servizi informatici, alla gestione della logistica/magazzino e alla fornitura dei prodotti.

I corrispettivi per la prestazione di servizi infragruppo resi alla Società sono stabiliti da un apposito allegato al contratto sopra menzionato.

#### **4.5 SISTEMA SANZIONATORIO**

##### **4.5.1 Principi generali**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla predisposizione di un adeguato Sistema Sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati dal presente Modello e dalle procedure di attuazione adottate da Verisure.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente paragrafo 4.5 prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Verisure in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali comportamenti possano determinare.

Su tale presupposto, Verisure:

- (i) adotta nei confronti dei Dipendenti il sistema sanzionatorio stabilito dal successivo paragrafo 4.5.2;
- (ii) adotta nei confronti degli Organi Sociali, dei componenti dell'OdV e dei Partner e Fornitori il sistema sanzionatorio stabilito dalle disposizioni contrattuali e di legge che regolano la materia, come meglio descritto rispettivamente ai successivi paragrafi 4.5.3, 4.5.4., 4.5.5 e 4.5.6.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni stabilite nel prosieguo saranno applicate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di un'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

#### **4.5.2. Sanzioni per i Dipendenti**

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

I provvedimenti sanzionatori sono costituiti precisamente da:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - le disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori relative alla procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

In particolare, in applicazione degli artt. 46, 47 e 48 del CCNL:

- 1) Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE O AMMONIZIONE SCRITTA

Il Dipendente che:

- violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un

comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza del punto l) dell'art. 47 del CCNL che prevede che venga sanzionato il lavoratore che non osservi " le disposizioni di legge, del presente contratto, le procedure e i regolamenti aziendali".

2) Incorre nel provvedimento della MULTA

Il Dipendente che:

- violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non osservanza delle "disposizioni di legge, del presente contratto, delle procedure e dei regolamenti aziendali".

3) Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 3 GIORNI

Il Dipendente che:

- nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Verisure arrechi danno alla società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti non osservanza delle "disposizioni di legge" nonché delle "procedure e regolamenti aziendali".

4) Incorre nei provvedimenti del LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

Il Dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro" ai sensi di quanto previsto all'art. 48 punto A) del CCNL.

#### 5) Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Il Dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento, "in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro", di "azioni che costituiscono delitto a termine di legge" e la determinazione di un "grave nocumento morale o materiale" alla Società ai sensi di quanto previsto all'art. 48, punto B) del CCNL.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal CCNL, "secondo la gravità della infrazione". Si avrà riguardo in particolare:

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

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle rispettive Direzioni aziendali.

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del responsabile della Direzione Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabili della concreta applicazione dei

provvedimenti necessari su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

#### **4.5.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti di Verisure, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

#### **4.5.4. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o da parte di uno o più sindaci, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti nei limiti di quanto stabilito dalla legge (es. revoca dei poteri, revoca del mandato ,ecc.).

#### **4.5.5. Misure nei confronti dei membri dell'OdV**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informerà immediatamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

#### **4.5.6. Misure nei confronti dei Consulenti, Fornitori e dei Partner**

Ogni violazione da parte dei Consulenti, Fornitori o Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Verisure, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

## **4.7 PIANO DI FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE CONCERNENTE IL MODELLO**

### **4.7.1 Attività di informazione in merito al Modello**

#### 4.7.1.1. Informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è precipuo obiettivo di Verisure quello di garantire una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute sia alle risorse già presenti nella società sia a quelle future. Il livello di conoscenza è realizzato con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Aree di Rischio e nelle Attività Sensibili.

A tal fine, l'adozione del presente Modello nonché del Codice Etico è comunicata a tutti i Dipendenti. Tale comunicazione avviene tramite pubblicazione del Modello nell'Intranet aziendale ovvero tramite invio di una comunicazione per iscritto o *e-mail* informativo, seguiti da espressa accettazione e dichiarazione di presa visione da parte degli stessi formalizzata per iscritto ovvero attraverso e-mail.

Nel momento in cui si ricorra a nuove assunzioni o si instaurino nuovi rapporti di lavoro somministrato, invece, viene consegnato un *kit* informativo con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

L'obbligo di rispetto dei contenuti del Modello da parte dei Destinatari si intende parte del dovere di diligenza di cui agli artt. 2104 e 2105 codice civile.

#### 4.7.1.2. Informazione dei Consulenti e dei Partner

Ai soggetti terzi che collaborano con Verisure in forza di contratti di consulenza, *partnership* commerciale o fornitura deve essere resa nota l'adozione del Modello da parte della società. Su richiesta degli stessi può essere reso disponibile il Modello in formato elettronico o cartaceo.

Potranno essere altresì fornite apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Verisure sulla base del presente Modello o contenenti prescrizioni ai medesimi applicabili nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo per il loro possibile inserimento nei contratti con i subappaltatori.

#### **4.7.2 Il piano di formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, Verisure cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di conoscenza attraverso l'organizzazione di corsi di formazione personalizzati sulla specifica realtà aziendale, la diffusione di materiale didattico e l'organizzazione di test di valutazione delle conoscenze acquisite.

La mancata partecipazione all'attività di formazione senza giustificazione da parte degli Esponenti Aziendali costituisce una violazione dei principi contenuti nel presente Modello e, pertanto, sarà sanzionata ai sensi di quanto indicato nel paragrafo sul Sistema Sanzionatorio.

## APPENDICE

### I "REATI PRESUPPOSTO" DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI PREVISTI DAL DECRETO

I Reati e gli Illeciti per cui il Decreto prevede la possibilità di responsabilità dell'Ente e che saranno partitamente trattati nei singoli capitoli della Parte Speciale in base alla loro rilevanza, sono i seguenti:

1) fattispecie criminose previste dagli articoli 24 e 25 del Decreto (**c.d. reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio**), e precisamente:

- Art. 316-*bis* c.p. - Malversazione a danno dello Stato
- Art. 316-*ter* c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 317 c.p. - Concussione
- Art. 318 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione
- Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319-*ter*, comma 1 e 2, c.p. - Corruzione in atti giudiziari
- Art. 319-*quater* c.p. - Induzione a dare o promettere utilità
- Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione
- Art. 640, comma 2, n. 1 c.p. - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico
- Art. 640-*bis* c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Art. 640-*ter* c.p. - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico

2) fattispecie criminose di cui all'art. 24-*bis* del Decreto (cd. **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**), ovvero:

- Art. 491-*bis* c.p. - Documenti informatici
- Art. 615-*ter* c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- Art. 615-*quater* c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici
- Art. 615-*quinquies* c.p. - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico

- Art. 617-*quater* c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 617-*quinquies* c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 635-*bis* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- Art. 635-*ter* c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- Art. 635-*quater* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- Art. 635-*quinquies* c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- Art. 640-*quinquies* c.p. - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

**3) fattispecie criminose previste dall'art. 24-*ter* del Decreto cd. delitti di criminalità organizzata** (tale tipologia di reati è stata introdotta dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94) in particolare:

- Art. 416 c.p. - Delitti di associazione per delinquere
- Art. 416-*bis* c.p. - Associazione di tipo mafioso
- Art. 416-*ter* c.p. - Scambio elettorale politico - mafioso
- Art. 630 c.p. - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione
- Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope
- Art. 73 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 - Produzione, traffico e detenzione illecita di sostanze stupefacenti e psicotrope

**4) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*bis* (introdotta dalla Legge 23 novembre 2001 n. 409) – cd. reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento,** e precisamente:

- Art. 453 c.p. - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate
- Art. 454 c.p. - Alterazione di monete
- Art. 455 c.p. - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate

- Art. 457 c.p. - Spendita di monete falsificate, ricevute in buona fede
- Art. 459 c.p. - Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati
- Art. 460 c.p. - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito e di valori di bollo
- Art. 461 c.p. - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata.
- Art. 464, co.1 e 2 c.p - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati
- Art. 473 c.p. - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- Art. 474 c.p. - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi

**5) fattispecie criminose previste dall'art. 25-bis.1 (introdotto con la Legge 23 luglio 2009, n. 99) – cd. delitti contro l'industria e il commercio** ovvero:

- Art. 513 c.p. - Turbata libertà dell'industria o del commercio
- Art. 513-bis c.p. - Illecita concorrenza con minaccia o violenza
- Art. 514 c.p. - Frodi contro le industrie nazionali
- Art. 515 c.p. - Frode nell'esercizio del commercio
- Art. 516 c.p. - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine Art. 517 c.p. - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
- Art. 517-ter c.p. - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
- Art. 517-quater c.p. - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari

**6) fattispecie criminose previste dall'art. 25-ter (introdotto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61) – c.d. reati societari**, e precisamente:

- Art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali
- Art. 2622 c.c. - False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori
- Art. 2625 c.c. - Impedito controllo

- Art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 c.c. - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- Art. 2628 c.c. - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2629-*bis* c.c. - Omessa comunicazione del conflitto di interessi
- Art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale
- Art. 2633 c.c. - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori
- Art. 2635 c.c. - Corruzione tra privati
- Art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull'assemblea
- Art. 2637 c.c. - Aggiotaggio
- Art. 2638 c.c. - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

7) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quater* (introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7), con cui la responsabilità degli Enti viene prevista anche nel caso di commissione dei **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, previsti dal codice penale e da leggi speciali, ed in particolare:

- Art. 270 c.p. - Associazioni sovversive
- Art. 270-*bis* c.p. - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico
- Art. 270-*ter* c.p. - Assistenza agli associati
- Art. 270-*quater* c.p. - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale
- Art. 270-*quinquies* c.p. - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale
- Art. 270-*sexies* c.p. - Condotte con finalità di terrorismo
- Art. 280 c.p. - Attentato per finalità terroristiche o di eversione
- Art. 280-*bis* c.p. - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi
- Art. 289-*bis* c.p. - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione
- Art. 302 c.p. - Istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato
- Artt. 304 e 305 c.p. - Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione

- Artt. 306 e 307 c.p. - Banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata
- Reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo
- Reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999

8) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quater*.1 (introdotto nel Decreto dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7) **cd. delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** ovvero:

- Art. 583-*bis* c.p. - Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

9) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*quinquies* (introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228) con il quale la responsabilità amministrativa degli Enti viene estesa anche ai casi di commissione dei **c.d. delitti contro la personalità individuale**, e precisamente:

- Art. 600 c.p. - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
- Art. 600-*bis* c.p. - Prostituzione minorile
- Art. 600-*ter* c.p. - Pornografia minorile
- Art. 600-*quater* c.p. - Detenzione di materiale pornografico
- Art. 600-*quinquies* c.p. - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile
- Art. 601 c.p. - Tratta di persone
- Art. 602 c.p. - Acquisto e alienazione di schiavi
- Art. 609-*undecies* c.p. - Adescamento di minorenni

10) fattispecie criminose di cui all'art. 25-*sexies* e art. 187 *quinquies* TUF del Decreto (previste dal TUF, così come modificato dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, che ha attuato in Italia la Direttiva 2003/6/CE **c.d. Direttiva Market Abuse**) **cd. reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato**, e precisamente:

- Art. 184 TUF - Abuso di informazioni privilegiate

- Art. 185 TUF - Manipolazione di mercato
- Art. 187-*bis* TUF - Illecito amministrativo di abuso di informazioni privilegiate
- Art. 187-*ter* TUF - Illecito amministrativo di Manipolazione del mercato

**11)** fattispecie criminose previste dall'art. 25-*septies* con cui la responsabilità degli Enti viene estesa ai **cd. reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, ovvero:

- Art. 589 c.p. - Omicidio colposo
- Art. 590, comma 3, c.p. - Lesioni personali colpose

**12)** fattispecie criminose di cui all'art. 25-*octies* che estende i reati rilevanti ai sensi del Decreto ai **cd. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, ovvero:

- Art. 648 c.p. - Ricettazione
- Art. 648-*bis* c.p. - Riciclaggio
- Art. 648-*ter* c.p. - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Art. 648-*ter1* c.p. - Autoriciclaggio

**13)** fattispecie criminose previste dall'art. 25-*nonies* del Decreto (introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15) **cd. delitti in materia di violazione del diritto d'autore** in particolare:

- Art. 171 comma 1 lett. a bis e comma 3 L.A. - Reati di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio
- Art. 171-*bis* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio
- Art. 171-*ter* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio
- Art. 171-*septies* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio
- Art. 171-*octies* L.A. - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio

14) fattispecie criminose previste dall'art. 25-*decies* del Decreto (introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116) **cd. reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** ovvero:

- Art. 377-*bis* c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria

15) fattispecie criminose previste dall'art. 25- *undecies* del Decreto (introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121) **cd. reati ambientali** ovvero:

- Art.727-*bis* c.p. - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette
- Art. 733-*bis* c.p. - Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto
- Art. 137 commi 2, 3, e 5 Cod. Amb. - Scarico illecito di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose e/o superanti i valori limite stabiliti dalla legge e/o dalle autorità competenti
- Art. 137 comma 11 Cod. Amb. - Violazione del divieto di scarico sul suolo, nel suolo e nelle acque sotterranee
- Art. 137 comma 13 Cod. Amb. - Scarico illecito nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento
- Art. 256 comma 1 lett. a. Cod. Amb. - Gestione non autorizzata di rifiuti
- Art. 256 comma 3 Cod. Amb. - Realizzazione e gestione non autorizzata di Discarica
- Art. 256 comma 5 Cod. Amb. - Miscelazione di rifiuti pericolosi Art. 256, comma 6, primo periodo, Cod. Amb. - Deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi
- Art. 257 comma 1 e comma 2 Cod. Amb. - Omessa bonifica di siti inquinati e la mancata comunicazione dell'evento inquinante
- Art. 258 comma 4 Cod. Amb. - Falsità nella predisposizione di certificati di analisi dei rifiuti
- Art. 259 comma 1 Cod. Amb. - Traffico illecito di rifiuti
- Art. 260, comma 1 e 2 Cod. Amb.le - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
- Art. 260-*bis*, comma 6 Cod. Amb. - Indicazione di false informazioni nell'ambito del sistema di tracciabilità dei rifiuti art. Art. 260-*bis*, comma 7, secondo e terzo periodo Cod. Amb. - Trasporto di rifiuti privo di documentazione SISTRI

- Art. 260-*bis*, comma 8 Cod. Amb. - Trasporto di rifiuti accompagnato da documentazione SISTRI falsa o alterata
- Art. 279 comma 5 Cod. Amb.- Violazione dei valori limite di emissione e delle prescrizioni stabilite dalle disposizioni normative o dalle autorità competenti
- Artt. 1, comma 1 e 2; art. 2, comma 1 e 2; art. 6 comma 4 e art. 3 bis comma 1 della Legge 150/1992 - Reati relativi al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché i reati relativi alla violazione di norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica
- Art. 3 comma 6 della Legge 28 dicembre 1993 n. 549 recante "Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente" - Violazione delle disposizioni relative alla produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive
- Artt. 8, comma 1 e comma 2; art. 9 comma 1 e comma 2 del D.Lgs. 202/2007 - Inquinamento doloso o colposo provocato dalle navi
- Art. 452-*bis* c.p. - Inquinamento ambientale
- Art. 452-*quater* c.p. – Disastro ambientale
- Art. 452-*sexies* c.p. – Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività
- Art. 452 – *octies* c.p. - Circostanze aggravanti
- Art. 452 – *terdecies* c.p. – Omessa bonifica

**16)** fattispecie criminose previste dall'art. 25-*duodecies* del Decreto (introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109) **cd. reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:**

- Art. 22 comma 12-*bis* del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 ("Testo Unico Immigrazione") - Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

**17)** fattispecie criminose di cui all'art. 10 della Legge n. 146/06, che estende il regime della responsabilità amministrativa degli Enti a taluni reati, qui di seguito indicati, se commessi a livello **"transnazionale"**, ovvero:

- Art. 416 c.p. - Associazione per delinquere
- Art. 416-*bis* c.p. - Associazione di tipo mafioso

- Art. 377-*bis* c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- Art. 378 c.p. - Favoreggiamento personale
- Art. 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
- Art. 12 comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine.