



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Everis Italia S.p.A.

Rev.	Data	Natura della modifica
00	26.04.2014	• Adozione del Modello da parte di Everis Italia S.p.A.
01	06.07.2018	• Aggiornamento del Modello da parte di Everis Italia S.p.A.
02	09.11.2020	• Aggiornamento del Modello da parte di Everis Italia S.p.A.
03		•

Indice:

1. QUADRO NORMATIVO.....	1
1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001	1
1.2. FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	2
1.3. APPARATO SANZIONATORIO.....	2
1.4. DELITTI COMMESSI NELLA FORMA DEL TENTATIVO	3
1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	3
1.6. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	4
1.7. LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	6
2. EVERIS ITALIA S.P.A.....	7
2.1. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI EVERIS ITALIA S.P.A.	8
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	10
3.1. PREMessa	10
3.2. IL PROGETTO DI EVERIS ITALIA S.P.A. PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	10
3.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EVERIS ITALIA S.P.A.	13
3.4. DESTINATARI.....	14
3.5. IL CODICE DI ETICA E CONDOTTA PROFESSIONALE DEL GRUPPO EVERIS	14
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	16
4.1. PREMessa	16
4.1.1. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI.....	17
4.1.2. NOMINA.....	17
4.1.3. DECADENZA E REVOCA DALLA CARICA.....	18
4.1.4. DURATA IN CARICA	19
4.1.5. FUNZIONI E POTERI	19
4.1.6. REGOLE DI CONDOTTA.....	21
4.1.7. SEGNALAZIONI ALL'O.D.V.....	22
4.1.8. SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. WHISTLEBLOWING)	23
4.1.9. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	25

4.1.10. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DELLA SOCIETÀ	25
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	27
5.1. PREMESA	27
5.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI	27
5.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	29
5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	29
5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE	30
5.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI	30
6. LA INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE	31
7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	32
7.1. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO	32

1. QUADRO NORMATIVO

1.1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DEL 2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche solo il “**D.Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la disciplina della *“Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”*, che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali sottoscritte dall’Italia.

La disciplina introdotta dal D.Lgs. 231/2001 trova applicazione nei confronti degli enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi dell’art. 5 co. 1 del Decreto, gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio, da parte di esponenti dei vertici aziendali (c.d. soggetti “in posizione apicale” o, semplicemente, “apicali”) e di coloro che sono “sottoposti alla direzione o vigilanza” di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa degli Enti è autonoma e ulteriore rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e sussiste unicamente per i reati elencati nel medesimo Decreto.

Tuttavia, questa responsabilità amministrativa è esclusa se l’ente ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

1.2. FATTISPECIE DI REATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

In base al D.Lgs. 231/2001, come già anticipato, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto in caso di commissione dei reati espressamente previsti dal Decreto medesimo (All. 1).

1.3. APPARATO SANZIONATORIO

Gli artt. 9 - 23 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra richiamati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quali misure cautelari) che possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (cfr. ai sensi dell'art. 16 del Decreto, nei casi più gravi, tale sanzione interdittiva può essere applicata in via definitiva);
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi (cfr. ai sensi dell'art. 16 del Decreto, nei casi più gravi, tale sanzione interdittiva può essere applicata in via definitiva);
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni pecuniarie, previste in tutti gli illeciti amministrativi, consistono in versamenti in danaro quantificati secondo un "sistema di quote", che prevede un numero crescente di quote in base alla gravità dell'illecito ed un valore crescente della quota in base alla consistenza economica dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano solo se espressamente previste dai singoli illeciti amministrativi e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e questo è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14 co. 1 3 del Decreto).

Inoltre, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, è possibile la prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice.

1.4. DELITTI COMMESSI NELLA FORMA DEL TENTATIVO

Nei casi in cui i delitti puniti ai sensi del Decreto vengano commessi nelle forme del tentativo¹ ovvero con atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere un reato, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dal Decreto - anche commessi all'estero.

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

- i.* il reato deve essere stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5 co. 1 del Decreto;
- ii.* l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii.* l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia

¹ Art. 56 c.p. "*Delitto tentato*".

punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- iv.* sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Elemento caratteristico dell'apparato normativo dettato dal D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "**Modello**" o "**Modello Organizzativo**") adottato dall'ente.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6 co. 1 del Decreto):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reato commesso da **soggetti apicali** sussiste in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica aziendale e, quindi, si deve ritenere, la volontà dell'ente stesso.

Per tale motivo, ai fini della esenzione da responsabilità, l'ente dovrà dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra

elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da **soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza**, l’ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. In tal caso, invece, sarà l’accusa ad essere tenuta a provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L’art. 26 del Decreto prevede anche che, qualora venga impedito volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento, l’ente non incorre in alcuna responsabilità. In tal caso, infatti, l’esclusione della responsabilità e delle sanzioni conseguenti si giustifica in forza dell’interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

L’art. 7 co. 4 del Decreto definisce, inoltre, i requisiti dell’efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l’eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione e nell’attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Quanto al contenuto, i Modelli di cui al Decreto, in relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

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

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il Modello Organizzativo va redatto conformemente agli *standard* della certificazione OHSAS 18001 secondo quanto previsto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/08 (cd. Testo Unico Sicurezza) che stabilisce che il Modello di Organizzazione e Gestione debba essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli *standard* tecnico - strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

1.7. LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'art. 6 co. 3 del Decreto prevede che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida Confindustria emanate il 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate il 23 luglio 2014.

In particolare, le suddette Linee Guida suggeriscono di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, le attività di *risk assessment* e *risk management*, che prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati, e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione/aggiornamento del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo precedenti;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

L'eventuale scostamento da specifici punti delle Linee Guida utilizzate come riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello adottato dall'ente.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale) per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

2. EVERIS ITALIA S.P.A.

Gli amministratori di Everis Italia S.p.A. hanno, nel tempo, dotato la Società di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile coerente con gli obiettivi di buon governo previsti dall'art. 2086 del Codice Civile.

Tale assetto è funzionale non solo al raggiungimento degli obiettivi economici, ma anche alla rilevazione tempestiva degli eventuali fattori di crisi o di perdita della continuità aziendale che si venissero a profilare.

Ciò a tutela di tutti i portatori di interesse, ivi compresi i lavoratori e i territori nei quali si svolge l'attività di impresa, secondo i principi del Successo Sostenibile.

Nella convinzione che la commissione di reati o comunque la violazione delle regole che governano i mercati nei quali opera la Società sia di per sé un fattore di crisi (prima ancora delle pesanti sanzioni che ne potrebbero derivare), il Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001, che tali reati tende a prevenire, è considerato parte integrante ed essenziale dell'intero assetto organizzativo di Everis Italia S.p.A.

2.1. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI EVERIS ITALIA S.P.A.

Everis Italia è una NTT DATA *Company*, dedicata alla consulenza e all'*outsourcing* per tutti i settori dell'ambito economico, con oltre 24.000 professionisti distribuiti tra Europa, Stati Uniti e America Latina.

Di recente, si è unita al gruppo NTT DATA, sesta azienda di servizi IT a livello mondiale, presente nell'area Asia-Pacifico, in Medio Oriente, in Europa, in America Latina e nell'America del Nord.

Everis Italia è un'azienda digitale che apporta la propria strategia bimodale con una visione *end2end* e offre soluzioni basate su prodotti e servizi in grado di assicurare il rinnovamento tecnologico. Vanta servizi industrializzati con una capacità globale di consegna incentrata sulla qualità, sull'innovazione e sulla produttività e progetta solide architetture che stanno alla base delle soluzioni aziendali, in grado di adattarsi e di dare un'efficace risposta alla crescita e ai cambiamenti che vivono i vari settori dell'economia, integrando l'importanza dei dati tramite vari sistemi.

L'oggetto sociale ricomprende la vendita e la fornitura di prodotti *hardware* e *software* e servizi di *management consulting*. Tra questi ultimi vi sono sviluppo di strategie e piani ICT; progettazione dei processi aziendali; creazione ed ottimizzazione di infrastrutture tecnologiche; assistenza su sistemi, metodi e tecniche di sviluppo; assistenza su integrazione dei sistemi e su creazione e gestione di archivi di dati; pianificazione e fornitura di soluzioni e servizi basati su architettura "*internet*"; sviluppo, integrazione, manutenzione ed evoluzione di sistemi informativi, di applicativi e di infrastrutture tecnologiche; gestione in *outsourcing* di applicativi di processi e di infrastrutture ed architetture tecnologiche; acquisto, vendita ed assunzione di licenze, nonché concessione di licenze per l'utilizzo di prodotti *software*; acquisto, registrazione, sfruttamento o trasferimento di brevetti e invenzioni e qualsiasi diritto sulle opere dell'ingegno; assunzione di appalti di servizi e subappalto degli stessi, anche mediante la partecipazione di gare d'appalto.

2.2. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI EVERIS ITALIA S.P.A.

Con il termine "sistema organizzativo" si intende la precisa individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale di ruoli e responsabilità.

Come suggerito dalle stesse Linee guida, il sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo, quali, ad esempio, la separazione di funzioni.

Everis Italia ha adottato, formalizzato e mantiene aggiornato un sistema organizzativo che descrive ruoli e responsabilità delle diverse funzioni.

L'organo societario che assume un ruolo di primaria importanza nell'organizzazione delle attività della Società è il Consiglio di Amministrazione, affiancato dal personale avente funzioni di direzione. Per previsione statutaria, al C.d.A. sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e lo stesso ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'assemblea.

La rappresentanza legale della Società con l'uso della firma sociale sia di fronte a terzi che in giudizio è attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato.

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma (**All. 2**) della Società non implicano necessariamente la revisione del Modello, salvo che tali modifiche comportino significativi mutamenti delle regole previste dal presente documento.

I principali strumenti di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta, contempla diverse previsioni relative al governo della Società;
- il Codice di etica e condotta professionale del Gruppo Everis, adottato espressamente dalla Società (di seguito, anche "il Codice etico" -**All. 3**);
- l'Organigramma che descrive le funzioni e i rapporti gerarchici esistenti;
- le procedure gestionali e operative che descrivono lo svolgimento delle attività svolte da ogni funzione della Società (certificazione dei sistemi di gestione ISO9001 rilasciata da Enac *Certification*);
- la documentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ex D.Lgs. 81/08;
- il Manuale della Qualità e le procedure gestionali e operative.

L'insieme di tali strumenti (qui richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6 co. 2 lett. B del Decreto).

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

3.1. PREMESSA

La decisione della Società di dotarsi di un Modello adottato ai sensi D.Lgs. 231/2001, rappresenta non solo il mezzo per evitare la commissione delle tipologie di reato contemplate dal Decreto, ma altresì un atto di responsabilità sociale nei confronti di tutti i portatori di interessi (socio, personale, clienti, fornitori *etc.*) oltre che del contesto socio-economico in cui la Società opera.

In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello Organizzativo mirano, da un lato a determinare la piena consapevolezza in un potenziale autore di un illecito che tale comportamento è fermamente condannato da parte della Società e contrario agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società stessa di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione di un reato.

La Società, avendo quindi già da tempo adottato il Modello, ha deciso di aggiornarlo, a seguito delle novità normative e organizzative che sono di recente intercorse e in un'ottica di sempre maggiore prevenzione dei reati.

3.2. IL PROGETTO DI EVERIS ITALIA S.P.A. PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La metodologia scelta per l'aggiornamento Modello della Società è stata elaborata al fine di rispettare quanto delineato dalle *best practices* esistenti in materia in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative e strutturazione in fasi.

Il Progetto si è articolato nelle fasi di seguito riportate:

Fase I - Risk Assessment

Individuazione del Referente di progetto che è stato identificato nelle persone del *Legal*; incontri/interviste con i c.d. *Key Officers*, ossia i soggetti che svolgono ruoli chiave

nello svolgimento delle attività di Everis Italia in base a funzioni e responsabilità, ai fini della compilazione di un apposito questionario di *risk assessment*; raccolta ed analisi della documentazione rilevante; rilevazione delle attività sensibili e relativa valutazione in merito al potenziale rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001; condivisione con i *Key Officers* intervistati dei risultati delle singole interviste, in base a quanto riferito nel corso degli incontri.

La valutazione del livello di esposizione al rischio di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando congiuntamente:

- incidenza attività: valutazione della frequenza e/o della rilevanza economica dell'attività;
- rischio astratto di reato: valutazione circa la possibilità, in astratto, del verificarsi di condotte illecite, sulla base di un ipotetico beneficio che potrebbe derivare all'ente dalla commissione dell'illecito (i.e. interesse o vantaggio).

Incidenza	Descrizione	Valore	Rischio astratto di reato	Descrizione
BASSA	Una volta su più periodi di riferimento	1	BASSA	Nessun beneficio ipotizzabile
MEDIO/BASSA	Una volta o qualche volta all'anno	2	MEDIO/BASSA	L'ipotesi che vi sia un beneficio è remota
MEDIA	Una volta o qualche volta al mese	3	MEDIA	Il beneficio dipende dal caso specifico
MEDIO/ALTA	Centinaia di volte all'anno	4	MEDIO/ALTA	L'ipotesi che vi sia beneficio è molto probabile
ALTA	Giornaliera	5	ALTA	Di sicuro beneficio

La valutazione del livello di rischio residuo di commissione di reati è stata effettuata secondo la tabella che segue, considerando il rischio totale dell'attività calcolato con la tabella precedente e il livello degli *standard* di controllo esistenti.

Valutazione del rischio residuo dell'attività			
Rischio			
Basso	Basso	Basso	Medio
Medio	Basso	Medio	Alto
Alto	Medio	Alto	Alto
	Alto	Medio	Basso
	Livello di compliance		

Fase 2) - Gap Analysis/Definizione dei protocolli di controllo

Analisi delle attività sensibili rilevate e dell'ambiente di controllo con riferimento ad un Modello Organizzativo conforme a quanto previsto dal Decreto; predisposizione della *Gap Analysis* (i.e. sintesi delle differenze tra i protocolli di controllo esistenti e il Modello Organizzativo; individuazione delle proposte di adeguamento e delle azioni di miglioramento; condivisione del documento con l'Organo Dirigente).

Il documento di *Gap Analysis* è finalizzato a rilevare gli *standard* di controllo che devono essere necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione volta a limitare la commissione di reati. Gli *standard* di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Esistenza di procedure/linee guida formalizzate*: esistenza di norme interne o prassi operative consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi*: verificabilità *ex post* del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile, anche tramite apposite evidenze archiviate;
- *Regolamentazione del processo e segregazione dei compiti*: identificazione delle attività poste in essere dalle varie funzioni e ripartizione dei compiti in modo che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo e che l'autorizzazione ad effettuare una operazione provenga da un soggetto diverso da quello che esegue o controlla l'operazione stessa;
- *Esistenza di un sistema di deleghe coerente con le responsabilità organizzative assegnate*: formalizzazione di poteri di firma e di rappresentanza coerenti con le

responsabilità organizzative e gestionali assegnate e chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

Alla *Gap Analysis* segue un *Action Plan*, contenente le priorità per l'esecuzione degli interventi per l'adeguamento dei sistemi di controllo a fronte dei dati raccolti e dei *gap* rilevati. Tali miglioramenti sono stati calendarizzati dalla Società per allinearsi a quanto richiesto dalla normativa vigente e dalle *best practices*.

Fase 3) – Adozione del Modello 231 e attività successive

Predisposizione della bozza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; condivisione della bozza predisposta con il Referente di progetto; approvazione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

3.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI EVERIS ITALIA S.P.A.

Everis Italia ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi anche già preesistenti all'adozione del Modello stesso.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: *i)* incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e *ii)* regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Il Modello - così come approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società - comprende i seguenti elementi costitutivi:

- i)* nella **Parte Generale**, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla realtà e al sistema di *governance* di Everis Italia S.p.A.;
 - alla metodologia adottata per le attività di *Risk assessment*, *Gap analysis* e *Action Plan*;
 - all'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri e compiti che lo riguardano;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;

- al piano di formazione e informazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni contenute nel Modello;
 - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- ii) nella **Parte Speciale**, una descrizione relativa:
- alle attività sensibili e ai relativi *standard* di controllo applicati.

3.4. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono rivolte (di seguito anche i “**Destinatari**”) al Consiglio di Amministrazione e a tutti coloro che rivestono all’interno della Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto (c.d. soggetti apicali), nonché ai dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente).

Le regole e i principi di comportamento contenuti nel Modello devono essere rispettati anche dai fornitori e dai clienti di Everis, nell’ambito dei rapporti intercorrenti con la Società stessa.

3.5. IL CODICE DI ETICA E CONDOTTA PROFESSIONALE DEL GRUPPO EVERIS

Il Codice di etica e condotta professionale del Gruppo Everis (di seguito anche il “Codice”) è un documento ufficiale della Società, indirizzato a tutto il personale, agli amministratori, ai clienti e ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società che esprime gli orientamenti dell’ente e che richiede loro comportamenti improntati alla legalità, onestà, trasparenza, indipendenza, imparzialità e correttezza nell’operare quotidiano, prevedendo l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell’Ente e, più in generale, i suoi criteri di comportamento nei confronti dei cd. “portatori di interesse” (ad es. personale, fornitori, consulenti, clienti, Pubblica Amministrazione).

Everis Italia ha adottato formalmente il Codice di etica e condotta professionale del Gruppo Everis di cui è parte.

Il Codice è reso noto a tutti i destinatari ed esprime i principi e i valori che il Gruppo Everis che le società che fanno parte del Gruppo riconoscono come propri e sui quali richiamano l’osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento dei propri obiettivi.

Tale Codice, fra l'altro, richiama principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al Decreto, anche se non direttamente inseriti all'interno del Modello, e pertanto è parte integrante del presente Modello, nonché strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi di tale documento.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. PREMESSA

Come sopra anticipato – in ottemperanza all'art. 6 co. 1, lett. a) e b) del Decreto – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001*, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dipendente da reato.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "O.d.V."), così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria, possono essere così identificati:

- **autonomia e indipendenza**: l'Organismo di Vigilanza si inserisce "*come unità di staff in massima posizione gerarchica con rapporto diretto al massimo vertice dell'ente*" ed è privo di poteri decisionali ed operativi in merito all'attività aziendale.
- **professionalità**: i membri dell'O.d.V. devono possedere nel loro complesso specifiche competenze in ambito giuridico, economico, nell'ambito delle tecniche di analisi e di valutazione dei rischi.
- **continuità di azione**: la continuità di azione ha la finalità di garantire il controllo dell'efficace, effettiva e costante attuazione del Modello Organizzativo adottato dalla Società ai sensi D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

Everis Italia S.p.A. si è dotata di un organismo in composizione collegiale, costituito da 3 componenti di cui uno interno, in grado di garantire il rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza.

La professionalità è garantita mediante la valutazione dei requisiti professionali del soggetto incaricato e la continuità di azione è assicurata grazie alla previsione di sessioni di verifica almeno trimestrali e attraverso il supporto di risorse della Società appositamente incaricate.

4.1.1. REQUISITI SOGGETTIVI DEI COMPONENTI

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza. In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- avere relazioni di coniugio, parentela, affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione e dei soggetti aventi la funzione di Dirigente;
- essere stati condannati con sentenza, anche di primo grado, salvo il caso di avvenuta estinzione del reato o della pena o in presenza di requisiti per l'ottenimento della riabilitazione.

Inoltre, la carica di componente dell'O.d.V. non può essere ricoperta da coloro che:

- si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- abbiano rivestito la qualifica di componente dell'O.d.V. in seno a enti nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 per illeciti commessi durante la loro carica, ove ne sia stata accertata la responsabilità per omessa o insufficiente vigilanza.

4.1.2. NOMINA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione mediante delibera. Alla delibera del Consiglio di Amministrazione è allegato il *curriculum* del componente/dei componenti dell'O.d.V.

Il Consiglio assegna un *budget* annuale all'O.d.V. affinché questi possa svolgere le proprie funzioni di controllo. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle previsioni è fatto salvo il diritto dell'O.d.V. di poter utilizzare altre risorse che – all'occorrenza - verranno messe a disposizione dalla Società.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

4.1.3. DECADENZA E REVOCA DALLA CARICA

Il verificarsi - in data successiva all'intervenuta nomina - di una delle condizioni di fatto relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità rispetto alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicato al Consiglio di Amministrazione da parte dell'interessato.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- omessa partecipazione a 3 riunioni consecutive dell'O.d.V. senza giustificato motivo;
- colposo inadempimento ai compiti delegati e/o adempimento degli stessi con colpevole ritardo;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, di cui al successivo paragrafo 4.1.10; l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;
- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6 co. 1, lett. d) del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;

- attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

I componenti dell'O.d.V. possono rassegnare in ogni momento le proprie dimissioni con comunicazione scritta e la carica si ritiene in ogni caso cessata decorso 1 mese dalla comunicazione.

4.1.4. DURATA IN CARICA

L'Organismo di Vigilanza della Società resta in carica per tre esercizi dalla nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'Organismo stesso.

Se, nel corso della carica, l'O.d.V. cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera.

La rinuncia alla carica da parte del componente dell'O.d.V. ha effetto dalla nomina del nuovo componente o, in ogni caso, a distanza di un mese dalla ricezione da parte del Consiglio di Amministrazione della lettera di rinuncia.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito in sede di nomina, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

4.1.5. FUNZIONI E POTERI

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, posto però che l'organo amministrativo è in ogni caso chiamato a vigilare sull'adeguatezza del suo operato, in quanto lo stesso ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza adotta un regolamento di funzionamento interno in cui definisce le proprie modalità operative.

L'O.d.V. ha poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica:

- il funzionamento del Modello e l'osservanza delle prescrizioni in questo contenute da parte di tutti i destinatari;
- la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello della Società di prevenire la commissione di reati ed illeciti;
- l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove vengano riscontrate esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni dell'Ente o a novità normative.

A tale fine, l'Organismo di Vigilanza può compiere atti ispettivi e di controllo, accessi ad atti della Società, riservati e non, ad informazione o dati, a procedure, dati contabili o ad ogni altro dato, atto o informazione ritenuti utili.

Per garantire una vigilanza quanto più efficace possibile sul funzionamento e il rispetto del Modello, rientrano fra i compiti dell'O.d.V., a titolo meramente esemplificativo e non tassativo:

- attivare un piano di verifica volto ad accertare la concreta attuazione del Modello Organizzativo da parte di tutti i destinatari;
- monitorare la necessità di un aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello, in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal Decreto, informandone il Consiglio di Amministrazione;
- eseguire periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di rischio;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- accogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti (comprese le eventuali segnalazioni) in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le funzioni dell'Ente per un migliore monitoraggio delle aree a rischio;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

- segnalare prontamente ogni criticità relativa all'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto, proponendo le opportune soluzioni operative;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni di regole contenute nel Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possa adottare i necessari interventi di adeguamento;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo deputato per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

4.1.6. REGOLE DI CONDOTTA

L'attività dell'O.d.V. è improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza.

Tali regole di condotta possono esplicitarsi nei termini che seguono:

- integrità: l'O.d.V. deve operare con onestà, diligenza, indipendenza e senso di responsabilità;
- obiettività: l'O.d.V. non deve partecipare ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della propria valutazione. Deve riportare tutti i fatti significativi di cui sia venuto a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate;
- riservatezza: l'O.d.V. deve esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non deve usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare Everis Italia S.p.A. devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento UE n. 679/2016 e al Codice privacy (D.Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. 101/2018).

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.1.7. SEGNALAZIONI ALL'O.D.V.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso appositi canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

- *e-mail*: italy.odv@everis.com;
- lettera raccomandata indirizzata a: Organismo di Vigilanza c/o Everis Italia S.p.A., Via C. Arconati n. 1, 20135 Milano.

In particolare, devono essere segnalati senza ritardo:

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di personale della Società per reati previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e tutti i comportamenti che possano determinare una violazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e propone al Consiglio di Amministrazione gli eventuali provvedimenti conseguenti, 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.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza della identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- eventuali modifiche all'assetto interno o alla struttura organizzativa della Società o alla variazione delle aree di attività;

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, fatti comunque salvi gli obblighi di segreto imposti dalla legge, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per gli illeciti ai quali è applicabile il D.Lgs. 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società;
- gli esiti delle attività di controllo periodico (rapporti, monitoraggi, consuntivi, etc.);
- le richieste di assistenza legale inoltrate da amministratori, dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 o alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro o ambientali;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle tematiche ambientali;
- i procedimenti disciplinari promossi e la relativa definizione.

Ulteriori informazioni che dovranno essere trasmesse all'O.d.V. sono indicate nelle attività sensibili della parte speciale del presente Modello.

4.1.8. SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (C.D. WHISTLEBLOWING)

La L. n. 179/2017 ha introdotto l'obbligo per tutte le Società di aggiornare e implementare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, istituendo e regolando un sistema che consenta ai propri lavoratori la possibilità di segnalare eventuali attività illecite di cui gli stessi siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. *whistleblowing*).

In particolare, la norma sopra citata è intervenuta inserendo nell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 il comma 2 *bis*, a mente del quale il Modello Organizzativo deve prevedere:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali

garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Questa previsione - che mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori nella rilevazione di possibili frodi, pericoli o altri seri rischi che possano danneggiare clienti, colleghi o la stessa reputazione ed integrità dell'impresa - introducendo specifiche tutele a favore del segnalante, interviene su un duplice piano: (i) da un lato, imponendo a enti e imprese di creare una procedura organizzativa che consenta a chi ritenga di dover segnalare o denunciare un illecito di agire senza mettere a repentaglio la propria posizione sul piano personale e lavorativo per effetto della segnalazione stessa; (ii) dall'altro lato, prevedendo un sistema di garanzie volte a impedire che dalla segnalazione o denuncia possano derivare forme di ritorsione da parte del datore di lavoro.

In adempimento e nel rispetto di quanto sopra, sul sito di Everis Italia è presente il collegamento alla Piattaforma *Whistleblowing* del Gruppo Everis, strutturato in modo da garantire la riservatezza degli autori delle segnalazioni.

Si sottolinea come la segnalazione, perché possa essere oggetto di approfondimenti e indagini, deve riportare la descrizione di fatti precisi e adeguatamente circostanziati.

In tal senso, le segnalazioni anonime, per quanto non vietate, potranno essere prese in considerazione solo ove offrano un grado di dettaglio sufficiente a permettere all'Organismo di Vigilanza di svolgere accertamenti, valutandone la preventiva parvenza di fondatezza.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, attraverso il seguente canale di informazione riservata:

- e-mail, indirizzata all'Organismo di Vigilanza, al seguente indirizzo di posta elettronica: italy.odv@everis.com.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per il conto della Società è sanzionata secondo le modalità di cui al capitolo 5.

È parimenti sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

L'O.d.V. ha l'obbligo di raccogliere ed esaminare tutte le informazioni utili ai fini dell'espletamento dei propri controlli sul corretto funzionamento e sul rispetto del Modello. Tuttavia, non è tenuto ad un approfondimento di tutti i fenomeni segnalati alla sua attenzione, potendo, sotto la propria responsabilità, ritenere non necessario dar luogo ad ulteriori indagini e verifiche, eventualmente informando la persona segnalante della archiviazione della segnalazione per ritenuta infondatezza.

4.1.9. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione e relazione previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato.

L'Organismo di Vigilanza deve provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente al nuovo organo.

4.1.10. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI DELLA SOCIETÀ

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione della Società;

- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Presidente del Consiglio di Amministrazione, informandone anche il Collegio Sindacale.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. PREMESSA

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il Modello deve prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto al personale quanto ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso e di carattere contrattuale/negoziale (ad es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori *etc.*) nell'altro caso.

Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di aziende commerciali: distribuzione e servizi" sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e le norme interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

5.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non dirigenti, il sistema disciplinare attualmente applicato dalla Società è specificamente regolato dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di aziende commerciali: distribuzione e servizi".

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Modello, dal Codice di etica e condotta professionale del Gruppo Everis e dalle prassi esistenti nella Società, ad opera di lavoratori dipendenti, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare la comminazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile.

A titolo esemplificativo, costituiscono illecito disciplinare le seguenti condotte:

- a) colposa violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello o delle norme interne richiamate dallo stesso;
- b) negligente violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello (ad es. l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società);
- c) volontaria violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso;
- d) volontaria violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso con la finalità di eludere i controlli previsti dalla Società o, comunque, di commettere un reato.

In particolare, le infrazioni delle disposizioni contenute nel Modello e del Codice di etica e condotta professionale del Gruppo Everis da parte dei dipendenti, potranno essere punite – a seconda della gravità della violazione e tenuto conto dell'eventuale recidiva – con le seguenti sanzioni disciplinari:

- biasimo inflitto verbalmente, per mancanze lievi come, ad esempio, quelle previste alla lett. a) di cui sopra;
- biasimo inflitto per iscritto, per le infrazioni di cui alla lett. b) o di recidiva della lett. a);
- multa non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, per le violazioni di cui alla lett. c) che non comportino conseguenze per la Società;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio di lavoro per un massimo di 10 giorni, nei casi previsti dalla lett. c) o di recidiva delle infrazioni di cui alla lett. b);
- licenziamento disciplinare senza preavviso con le altre conseguenze di ragione e di legge, ad esempio nel caso in cui il lavoratore dipendente non dirigente commetta le violazioni di cui alla lett. d) o di recidiva delle infrazioni previste alla lett. c).

Il sistema disciplinare sopra delineato si applica anche nel caso in cui venga violata la normativa in materia *whistleblowing*.

Conformemente all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e alle previsioni del CCNL, le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Responsabile Risorse Umane.

5.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Con riguardo ai dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il Datore di Lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello adottato e delle regole di comportamento imposte dal Codice di etica e condotta professionale del Gruppo Everis, si prevede la competenza del Consiglio di Amministrazione ad assumere i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse (fino al licenziamento), tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

5.4. MISURE NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Società valuta con particolare rigore le infrazioni di quanto previsto dal Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e che ne manifestano, dunque, l'immagine verso le Istituzioni, il personale ed il pubblico in generale.

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello Organizzativo o del Codice di etica e condotta professionale del Gruppo Everis da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, si prevede l'obbligo per l'Organismo di Vigilanza di informare la Capo Gruppo e il Collegio Sindacale della Società, che assumeranno le opportune iniziative ai sensi di legge.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri dei componenti del Consiglio di Amministrazione:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal Decreto nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza volontaria e cosciente delle regole prescritte dal Modello.

5.5. MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e/o del Codice di etica e condotta professionale del Gruppo Everis da parte dei componenti del Collegio Sindacale, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI E SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto, del Modello e/o del Codice di etica e condotta professionale del Gruppo Everis, per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale. È fatta altresì salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

6. LA INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE

La conoscenza del Modello da parte dei Destinatari e la formazione sui propri contenuti sono due requisiti fondamentali ai fini del suo corretto funzionamento.

Per questo motivo, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di informazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità.

Il personale è tenuto a: *i)* acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; *ii)* conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita al personale la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, il personale, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto, è tenuto a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La Società provvede costantemente ad adottare e implementare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare il personale circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione provvede in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- cambiamenti delle aree di *business*;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica.