

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

CAP Holding S.p.A.

Inspection

Ai sensi del D.lgs. 231/2001

Premessa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n°231 (d'ora in avanti "D.Lgs. 231/2001" o il "Decreto") recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n°300, stabilisce che la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (i c.d. soggetti in "posizione apicale" o "apicali" art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, sottolineare che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il D.lgs. 231/2001 ha innovato l'ordinamento giuridico italiano prevedendo alle società l'applicazione, in via diretta ed autonoma, di sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

Una considerazione che può agevolare l'analisi e, di conseguenza, l'applicazione del Modello, è rappresentata dal fatto che i reati richiamati dal Decreto sono generalmente dolosi, e, quindi, rilevano anche nella forma del tentativo (art. 26 del D.Lgs. n. 231/2001).

La responsabilità amministrativa introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. È quindi prevista in tutti i casi l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente, onde garantirne la reale "afflittività".

L'applicazione della disciplina può comportare inoltre la comminazione di sanzioni interdittive anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni o finanziamenti pubblici ed il divieto di pubblicità.

Le fattispecie di reato che determinano l'insorgenza della responsabilità amministrativa della Società ai sensi e per gli effetti del citato D.Lgs. 231/2001 (di seguito i Reati) sono soltanto quelle espressamente richiamate dagli articoli dello stesso e sono riconducibili alle seguenti categorie:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico (art. 24 D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illeciti di dati (art. 24bis D.Lgs. 231/2001);

- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs. 231/2001);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25 D.Lgs. 231/2001);
- reati contro la fede pubblica: falsità in monte, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25bis 1 D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art 25ter D.Lgs. 231/2001);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater D.Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001);
- reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001);
- reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 opties D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25decies D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/2001);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art 12 legge 9/2013);
- reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D. Lgs. 231/2001).

La legge 16.03.2006 n 146 recante "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15.11.2000 ed il 31.05.2001" entrata in vigore sul piano internazionale in data 01.09.2006, ha introdotto nell'ordinamento italiano la punibilità per i cosiddetti "reati transnazionali". Si tratta dei delitti di un certo rilievo, commessi da gruppi organizzati che, in considerazione del superamento dei confini nazionali nelle fasi di ideazione, preparazione, esecuzione, controllo o effetti, coinvolgono più stati.

I reati transnazionali, se pur contenuti nella legge 146/2006, costituiscono anche essi reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti definita dal D.Lgs. 231/2001 e ai quali si applica la disciplina del decreto.

Per una dettagliata descrizione delle tipologie di reati destinati a comportare il suddetto regime di responsabilità amministrativa a carico dell'ente, si rinvia all'allegato I "Elenco dei reati D.Lgs. 231/01" del presente documento.

Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001, è l'attribuzione di un valore esimente al Modello di organizzazione, gestione e Controllo della Società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente¹ ha adottato ed efficacemente attuato *Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*;
- il compito di vigilare sul funzionamento ed osservanza dei modelli nonché di curarne l'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, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Da ultimo, si sottolinea che, a seguito dell'approvazione della legge 6 novembre 2012 n. 190 (*"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"*), l'ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione che si articola nel seguente modo:

- a livello nazionale, con l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche P.N.A.);
- a livello di ciascuna amministrazione decentrata mediante l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito anche PTPCT).

Si fa presente che gli obblighi derivanti dalla Legge 190/2012 trovano applicazione in CAP Holding S.p.A. dal 2013 con l'adeguamento del Modello 231 e con l'adozione sin dal 2014 del *"Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza"*.

1. Finalità del Modello

CAP Holding (di seguito anche "la Società") ha elaborato ed adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto 231/2001. Detta iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale strumento, oltre a realizzare la condizione esimente dalla responsabilità stabilita dalla Legge, possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Società sull'importanza di conformarsi non solo a quanto

¹ In CAP Holding l'organo dirigente è individuato nel Consiglio di Amministrazione.

imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira CAP Holding al fine di svolgere la propria attività ai massimi livelli di legittimità, correttezza e trasparenza.

Nel modello 231 adottato:

- a) è stato delineato lo schema di funzionamento dell'OdV previsto dall'art. 6 del Decreto;
- b) è stato definito il Sistema disciplinare interno alla Società per comportamenti non conformi alle prescrizioni del seguente modello;
- c) sono stati formulati alcuni protocolli generali che andranno ad integrare le procedure interne in vigore, ferma restando la facoltà dell'organo delegato di apportare eventuali modifiche alla struttura organizzativa ed al sistema delle deleghe.

2. Approvazione e aggiornamento del Modello

Il presente Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione e modificato dal Consiglio stesso o da Amministratore appositamente delegato dal C.d.A.

Prima della sua approvazione il Modello è sottoposto all'analisi dell'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'adeguatezza ai sensi e per gli effetti di cui agli artt 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, in termini di effettiva capacità di prevenzione dei reati di cui al citato Decreto. In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 comma 1 lettera a del D.Lgs. 231/2001 il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio stesso o da Amministratore appositamente delegato dal C.d.A., nei limiti strettamente necessari prima della deliberazione del C.d.A., anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza ogni qual volta:

- si riscontrino violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute tali da evidenziarne l'inadeguatezza o l'inefficacia ai fini di prevenzione dei Reati;
- intervengano modifiche legislative o mutamenti significativi nell'organizzazione o nell'attività di CAP Holding.

Con riferimento alle procedure richiamate nel Modello 231, le stesse sono aggiornate dagli Uffici competenti secondo le regole dei sistemi di gestione di cui fanno parte, a condizione che le revisioni apportate non comportino la modifica sostanziale o l'eliminazione di presidi di controllo in esse contenute. Tale verifica tecnica viene eseguita dagli Uffici in staff alla Presidenza.

3. Struttura del Modello

Il Modello 231 è formalmente costituito dal presente documento nonché dai seguenti allegati:

- Elenco dei reati ex D.Lgs. 231/01 (Allegato I);
- Codice disciplinare aziendale (Allegato II);
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Matrice per gli adempimenti in materia di trasparenza e misure di prevenzione della corruzione (Allegato III);
- Elenco delle procedure del Gruppo CAP (Allegato IV);
- Deleghe in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia ambientale (Allegato V).

Le regole contenute nel presente Modello 231 si integrano con quelle del documento “Impegno Etico del Gruppo CAP”, il quale è composto da 3 Appendici, ciascuna con obiettivi precisi:

- *Codice Etico del Gruppo CAP*: è uno strumento per l’attuazione di buone pratiche di comportamento e definisce i principali valori etici che guidano l'azione del Gruppo CAP;
- *Codice Etico degli appalti lavori, forniture e servizi*: è lo strumento che descrive i principi e i valori sui quali si basano i rapporti tra le società del Gruppo e gli operatori economici con cui si relazionano a vario titolo;
- *Politica Anticorruzione*: definisce i valori, i principi e le responsabilità a cui il Gruppo CAP aderisce in materia di lotta alla corruzione. Il Gruppo ha implementato un sistema di gestione progettato per prevenire, rilevare e rispondere alla corruzione per confermare il proprio impegno ad agire con correttezza ed integrità nelle transazioni e relazioni di lavoro.

CAP Holding si impegna attivamente nella prevenzione della corruzione attraverso un presidio strategico che si intreccia con i Sistemi di Controllo Interni. Legalità, trasparenza e responsabilità sociale sono i principi generali su cui si fondano l’Impegno Etico del Gruppo CAP e la conduzione delle attività aziendali.

I presidi e i sistemi presenti in azienda hanno consentito l’attribuzione sin dal 2015 del rating di legalità alla Capogruppo con il massimo del punteggio da parte dell’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) e dell’ottenimento nel novembre del 2018 della certificazione al nuovo standard UNI ISO 37001 relativo al Sistema di gestione anticorruzione al fine di conformarsi alle best practice in materia.

4. Attività propedeutiche svolte

Al fine della configurazione di un Modello idoneo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, sono state individuate, le fattispecie di reato realizzabili nell’ambito aziendale, le attività e i processi a rischio e le modalità con cui i reati possono essere commessi.

In particolare, il Modello di CAP Holding si basa sulla individuazione della mappa delle attività sensibili a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall’art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio (*risk assessment*) è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa di CAP Holding, con riferimento ai rischi reato in concreto prospettabili.

La fase successiva ha riguardato la *gap analysis*, consistente nell’individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di *risk assessment* e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare.

Il Modello è stato elaborato sulla base del contenuto del Decreto, delle indicazioni fornite dalla giurisprudenza e dalle Linee Guida di Confindustria riedite nel 2014.

E’ stata effettuata, altresì, una puntuale rilevazione del sistema di controllo in essere attraverso, l’analisi delle procedure, del sistema di controllo interno e della *governance* in atto.

5. Organismo di Vigilanza: nomina

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal C.d.A. a composizione collegiale, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, con il compito di vigilare sul funzionamento, sulla efficacia e sulla osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento, nonché di curarne l'aggiornamento continuo, come meglio descritto nei paragrafi successivi.

6. Organismo di Vigilanza: i compiti

I compiti, le funzioni e i poteri dell'ODV sono elencati nel Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza di CAP Holding. Per un maggior dettaglio si rimanda pertanto a tale documento.

7. Organismo di Vigilanza: regolamento di funzionamento ed autonomia finanziaria

Come indicato nel paragrafo 8, l'OdV si è dotato di un regolamento di funzionamento interno che disciplina:

- la calendarizzazione delle attività;
- la disciplina dei flussi informativi (protocollo, archiviazione, accesso ai documenti);
- funzioni e poteri dell'OdV.

L'OdV redige verbali idonei a documentare le attività di controllo eseguite e gli accessi effettuati.

L'OdV dispone di un budget di spesa annuale definito con delibera di C.d.A. e sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze.

L'OdV può superare i limiti di utilizzo delle risorse stabilite al solo verificarsi di situazioni critiche che richiedano un'immediata reazione. In tali ipotesi la deliberazione dell'OdV dovrà essere motivata, adeguatamente discussa e approvata in sede di riunione dell'OdV; dovrà altresì essere resa informativa in merito al Consiglio di Amministrazione con formale comunicazione a firma del Presidente dell'OdV.

8. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza al top management

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- a) su base continuativa riporta tempestivamente al Presidente del C.d.A. e al RPCT (per le attività di competenza) con riguardo a particolari situazioni a rischio rilevate durante la propria attività di monitoraggio e che richiedono l'intervento della Società per l'adozione di eventuali azioni correttive/conoscitive da intraprendere;

- b) su base periodica (con report scritto con cadenza almeno annuale) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sullo stato di effettiva attuazione del Modello;
- c) direttamente al Collegio Sindacale nel caso di fatti sanzionabili ai sensi del D.Lgs. 231/2001 commessi da componenti del C.d.A.

L'OdV potrà essere convocato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

9. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di esercitare al meglio le proprie funzioni l'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Le funzioni aziendali e/o gli amministratori che operano nell'ambito delle attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo svolta dalle stesse in attuazione del Modello, anche su richiesta dell'OdV (es. report riepilogativi dell'attività svolta, ecc.); ii) eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

L'elenco completo dei flussi informativi all'Organismo sono definiti nell'allegato al Regolamento adottato dall'OdV.

10. Gestione delle segnalazioni all'OdV

Con la divulgazione del presente Modello in ambito aziendale, è autorizzata la convergenza di qualsiasi segnalazione nei confronti dell'OdV relativa alla temuta commissione di reati previsti dal Decreto o a comportamenti non in linea con le regole di condotta stabilite nel Modello. L'OdV nel corso dell'attività di indagine è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute, in modo da assicurare che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni.

Le segnalazioni devono tutte essere conservate a cura dell'OdV; la Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV, ha attivato un opportuno canale di comunicazione dedicato attraverso la casella di posta elettronica all'indirizzo: odv@gruppocap.it.

11. Gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità

La Società, come previsto dall'Impegno Etico del Gruppo CAP, ha adottato un'apposita procedura in materia di segnalazioni di eventuali situazioni di illecito nel Gruppo di cui il dipendente sia venuto a conoscenza.

Ai dipendenti è richiesta la tempestiva segnalazione al proprio superiore gerarchico, al RPCT o alla Funzione compliance, a tutela dell'integrità della Società, di eventuali situazioni di condotte illecite o atti corruttivi sospetti o effettivi.

La Società, tramite formazione ed informazione interna, incoraggia l'uso di procedure di segnalazione, anche anonima, e garantisce che nessun membro del personale possa subire ritorsioni, discriminazioni o azioni disciplinari per segnalazioni fatte in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione di violazione, anche solo sospetta, della Politica anticorruzione dell'organizzazione.

È possibile trasmettere la segnalazione di violazioni ed irregolarità commesse ai danni del Gruppo CAP all'indirizzo di posta elettronica trasparenza@gruppocap.it o in alternativa per posta ordinaria indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza o alla Funzione Compliance.

Si rimanda alla relativa procedura in materia per le modalità di istruttoria e verifica della fondatezza delle segnalazioni ricevute.

La Società garantisce l'anonimato del segnalante e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni.

Così come previsto dall'articolo 6 comma 2-ter del D.lgs. 231/01 l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante può essere denunciata oltre che all'OdV, al RPCT, alla Funzione Compliance, anche all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza e all'organizzazione sindacale indicata dal segnalante.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo, come previsto dall'articolo 6 comma 2-quater del D.lgs. 231/01. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

12. Referenti Interni

Nella logica organizzativa dei controlli autonomi di linea e di staff sono designati i Referenti Interni, individuati nei Dirigenti del Gruppo CAP secondo la definizione riportata nella sezione abbreviazioni, i quali costituiranno il primo presidio dei rischi identificati e conseguentemente i referenti diretti dell'OdV per ogni attività informativa e di controllo.

I Referenti Interni avranno in generale i seguenti compiti:

- contribuire all'aggiornamento del sistema dei rischi della propria area e informare l'OdV delle modifiche e degli interventi ritenuti necessari;
- proporre soluzioni organizzative e gestionali per mitigare i rischi relativi alle attività presidiate;
- predisporre e conservare la documentazione rilevante e, ove richiesto, sintetizzare i contenuti per ogni operazione a rischio relativa alle attività sensibili individuate nelle parti speciali;

- comunicare le eventuali anomalie riscontrate o la commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto, ed in particolare:
 - vigilare sul regolare svolgimento dell'operazione di cui sono i soggetti referenti;
 - informare collaboratori in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
 - per ogni operazione relativa alle attività emerse come a rischio, predisporre e conservare la documentazione rilevante e sintetizzarne i contenuti in un apposito report.

13. Rapporti fra Organismo di Vigilanza di CAP Holding e della controllata

L'Organismo della Capogruppo, nel rispetto dell'autonomia funzionale dell'Organismo della controllata, che esercita autonomamente i suoi compiti, promuove la diffusione e la conoscenza da parte della Società controllata della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello attraverso il coordinamento degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza della società controllata informa l'Organismo di Vigilanza della controllante in ordine all'attività svolta, fatti rilevati e conseguenti sanzioni disciplinari, oltre agli adeguamenti del Modello conseguenti ai mutamenti intervenuti nell'ambiente e/o nella struttura organizzativa. In particolare, la relazione annuale all'organo amministrativo è trasmessa anche all'Organismo di Vigilanza della Capogruppo.

Se nello svolgimento del suo mandato l'OdV della capogruppo rileva o viene informato su aspetti o eventi che possono avere impatto anche sul Modello Organizzativo della controllata, informa immediatamente l'OdV di quest'ultima.

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo può indire riunioni con l'Organismo della controllata per uno scambio informativo finalizzato ad un più efficace coordinamento.

14. Riunione di coordinamento tra gli organismi di controllo

Gli organismi di controllo (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, Società di revisione delle società del Gruppo CAP e IA) si riuniscono periodicamente al fine di instaurare un reciproco scambio di informazioni. L'obiettivo dell'incontro è ottenere un'informativa circa la pianificazione degli interventi di assurance dei vari organismi al fine di evitare sovrapposizioni, duplicazione di attività e massimizzare possibili sinergie.

Sempre nell'ambito delle attività di assurance e dietro specifico mandato, l'Ufficio IA può essere incaricato dagli OdV ex D.lgs. 231/01 per lo svolgimento di Audit 231 al fine della verifica dell'effettiva operatività dei controlli contenuti nei protocolli di prevenzione di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01. L'Ufficio IA è tenuto alla segnalazione all'OdV competente di eventuali risultanze delle attività di audit che possano costituire una violazione del Modello o comunque comportare il rischio di commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

15. Formazione ed informazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo di CAP Holding garantire una corretta conoscenza e divulgazione del contenuto del Decreto, degli obblighi derivanti dallo stesso e delle regole di condotta contenute nel presente Modello. A tal fine la società adotta un piano di formazione interno ed un piano di comunicazione informativa, indirizzati al personale ed ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con la Società, possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001.

Piano di informazione interna

CAP Holding si impegna a comunicare i contenuti del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e dell'Impegno Etico del Gruppo CAP a tutti i soggetti che ne sono destinatari. Il personale dipendente, i dirigenti e gli apicali in generale, i collaboratori esterni verranno:

- informati dell'avvenuta approvazione/aggiornamento del Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 da parte del C.d.A.;
- invitati a consultare copia dello stesso in formato elettronico sulla intranet aziendale o copia cartacea conservata presso la sede della Società.

Ai soggetti sopra indicati è richiesta la conoscenza e comprensione della norma nei suoi contenuti essenziali e dei reati richiamati dalla stessa.

Piano di informazione esterna

CAP Holding si impegna a comunicare e diffondere il contenuto del documento "Impegno Etico del Gruppo CAP e del presente Modello ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collabora abitualmente.

Tali documenti sono infatti disponibili nel sito internet di CAP Holding.

Piano di formazione

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello e del documento "Impegno Etico del Gruppo CAP" dovranno essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

Il piano di formazione è predisposto dalla DHR e relativamente alle tematiche di etica, legalità ed anticorruzione il fabbisogno è definito dal RPCT e dalla Funzione Compliance, anche sulla base delle eventuali esigenze formative segnalate dall'OdV.

I contenuti minimi dell'attività formativa sono di seguito elencati:

- corsi di aggiornamento a cadenza periodica, in relazione ad integrazioni normative, modifiche organizzative e/o procedurali;
- informativa nella lettera di assunzione ed un seminario per i neoassunti (Programma WET);
- sistema informativo automatico nella intranet aziendale in caso di aggiornamento del Modello 231 e dei relativi Allegati.

La formazione sarà differenziata a seconda che sia rivolta al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza, ovvero agli altri dipendenti, ed anche in funzione dell'esistenza e della misura del rischio nell'area in cui gli stessi operano.

CAP Holding provvederà a rendere noto, nel corso di tali attività, che i destinatari della formazione sono tenuti a conoscere i contenuti del Modello e dell’Impegno Etico e a contribuire, in relazione al ruolo ed alle responsabilità rivestite, alla loro corretta attuazione ed a segnalare eventuali carenze.

I soggetti destinatari dei corsi di formazione sono tenuti a parteciparvi.

La mancata partecipazione ai corsi di formazione senza una giusta motivazione è considerata comportamento sanzionabile.

SISTEMA DISCIPLINARE

Premessa

L'osservanza delle norme dell'Impegno Etico del Gruppo CAP e delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito indicati.

La violazione delle norme dagli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con CAP Holding e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posto in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel documento "Impegno Etico del Gruppo CAP" e nel Modello 231 di CAP Holding, oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente sistema disciplinare, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) D.Lgs. 231/2001, sanziona il mancato rispetto dei principi, delle norme e delle misure indicate nel Modello e nelle relative procedure, conformemente alle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Come previsto dall'art. 6, comma 2-bis lett. d) D.Lgs. 231/01 il sistema disciplinare prevede inoltre delle sanzioni per coloro che violino le misure di tutela dei soggetti che segnalano illeciti ed irregolarità, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Al presente Modello è allegato, pertanto, quale parte integrante dello stesso, il "Codice disciplinare aziendale".

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello ex D.Lgs. 231/2001 e dell'Impegno Etico prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione all'OdV.

1. Le misure nei confronti dei dipendenti

La violazione dei principi, delle norme e delle misure indicate nel Modello 231 e nelle relative procedure, commessa da soggetti "apicali" – vale a dire che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente – o da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti predetti, o da persone operanti in nome/o per conto della Società, è passibile di sanzione ai sensi del presente sistema disciplinare.

La Società porta a conoscenza dei propri dipendenti i principi di cui all’Impegno Etico, le norme e le procedure del presente Modello, nonché le misure sanzionatorie applicabili per le violazioni suddette.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società, soggetti al C.C.N.L. vigente. In particolare, le sanzioni irrogate, a seconda della gravità della violazione, saranno, quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore gas - acqua.

Le segnalazioni dell’OdV riguardanti la violazione del Modello determinano l’avvio di azione disciplinare, finalizzata all’accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà preliminarmente contestato al dipendente l’addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione.

Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata dalla DHR all’autore della violazione una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa, nel rispetto delle procedure previste dai suddetti contratti collettivi.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti della Società, conformemente a quanto previsto dall’art. 7 della L. 300/1970 (“Statuto dei Lavoratori”) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge, nonché dall’apparato sanzionatorio dei contratti di lavoro applicati, e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa in misura non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni suddette saranno applicate anche tenendo conto:

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

Nell’ambito del procedimento disciplinare avviato saranno, in ogni caso, seguite le disposizioni e le garanzie previste al riguardo dalla legge e dal C.C.N.L. applicato.

Per quanto concerne l’accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai dirigenti ed ai responsabili gerarchici.

2. Le misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello 231 e nell'Impegno Etico.

Nella Società trova applicazione, per i dirigenti, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese e dei servizi di pubblica utilità (Confservizi).

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

3. Le misure nei confronti degli Amministratori e degli organi sociali

In caso di violazione dei principi, delle norme e delle misure indicate nel Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'OdV – qualora venga a conoscenza della violazione suddetta – dovrà informare tempestivamente dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

In relazione alla gravità della violazione ed all'eventuale danno cagionato alla Società, gli organi societari competenti adotteranno le misure più idonee previste dalla legge.

Nel caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale ovvero nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale non provvedessero in merito alle segnalazioni circa eventuali violazioni al Modello riscontrate e comunicate dall'ODV stesso, l'ODV ha il potere di informare l'Assemblea dei soci.

4. Le misure nei confronti di altri Destinatari

Ogni violazione da parte di fornitori, professionisti, collaboratori esterni o partner commerciali dei principi, delle norme e delle misure indicate nel Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei suddetti soggetti, sarà, per quanto possibile, sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole che saranno all'uopo inserite nei relativi contratti.

Dette clausole contrattuali potranno prevedere, in caso di violazione grave o reiterata dei principi, delle norme e misure di cui al Modello, la risoluzione del contratto stesso e/o il pagamento di penali, fatto salvo il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società.

5. Le misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, sentito il parere del Collegio Sindacale gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale gli interessati possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.