



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01

Parte Generale

In caso di discrepanza tra le versioni in italiano e in inglese del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, prevale il testo in italiano.

(approvato dal Consiglio di Amministrazione in data **3/12/2018**)

INDICE

1.	Premesse	3
2.	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	3
2.1.	Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	3
2.2.	I reati commessi all'estero	4
2.3.	Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni.....	4
2.4.	Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	5
2.5.	Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	8
2.6.	Le sanzioni.....	9
2.7.	Le vicende modificative dell'ente	10
3.	Artelia Italia S.p.a.: la Società	12
4.	Finalità del Modello.....	16
5.	Modello e Codice Etico	17
6.	Metodologia di predisposizione del Modello di Artelia Italia S.p.a.....	20
7.	Modifiche ed aggiornamento del Modello	22
8.	Reati rilevanti per Artelia Italia S.p.a.	23
9.	Destinatari del Modello	24
10.	Organismo di Vigilanza.....	25
10.1.	Funzione	25
10.2.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	25
10.3.	Flussi informativi e Segnalazioni (c.d. Whistleblowing)	26
11.	Prestazioni da parte di terzi	29
12.	Sistema disciplinare	30
12.1.	Principi generali.....	30
12.2.	Misure disciplinari.....	31
13.	Comunicazione e formazione del personale della Società	33

1. Premesse

In tutti i documenti che costituiscono il Modello:

- per “dipendenti” si intendono tutti coloro che hanno un contratto di lavoro subordinato con la Società (contratto di dipendenza o di apprendistato), qualunque sia la loro posizione in azienda;
- per “collaboratori” si intendono i soggetti che hanno uno dei seguenti rapporti con la Società:
 - contratto di tirocinio;
 - contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa (Co.Co.Co.);
 - incarico professionale come lavoratore autonomo con partita IVA;
 - incarico di lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 del codice civile;
- per soggetti in “posizione apicale”, si intendono coloro che rivestono cariche di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l’amministratore, il direttore di un’unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l’ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell’ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell’ente o di sue sedi distaccate.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

2.1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (entrato in vigore il 4 luglio 2001, per comodità, qui di seguito, il “Decreto”), nel recepire la normativa internazionale in materia di lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi i quali, fino al 2001, potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale con gli interessati - persone fisiche - multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura della responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel coniugare tratti tipici tanto del sistema sanzionatorio penale quanto di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti, all’ente si applicano sanzioni di carattere amministrativo, tale essendo la natura dell’illecito al medesimo ascrivibile, ma il sistema sanzionatorio è incentrato sul processo penale: l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

A mente dell'art. 1 del Decreto, destinatari della normativa sono:

- gli enti muniti di personalità giuridica (dunque le società di capitali, fondazioni e società cooperative nonché le associazioni riconosciute);
- gli enti anche sprovvisti di personalità giuridica (dunque le società di persone e le associazioni non riconosciute).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano anche in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

2.2. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero.

Formulato tale principio generale, tuttavia, il Decreto ne subordina la concreta applicazione alle seguenti condizioni (in aggiunta, ovviamente, a quelle già evidenziate):

- devono sussistere le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non deve procedere nei confronti dell'ente.

2.3. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati tassativamente indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato (c.d. reati presupposto).

Alla data di approvazione del presente documento, rientrano tra i reati presupposto alcune fattispecie appartenenti alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);

- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-*quater.1*);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*)

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 7 della presente Parte Generale.

2.4. Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei **reati presupposto**, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori presupposti per la configurabilità della responsabilità degli enti possono essere distinti in **“oggettivi”** e **“soggettivi”**.

Il primo **requisito oggettivo** risiede nella *necessità che il reato sia stato commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato*. In proposito si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, come definiti nel § 1;

- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti e il personale con un contratto di apprendistato.
- soggetti “para-subordinati”, ovvero tutti coloro che operano per la Società con un contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa (Co.Co.Co.) e coloro che svolgono attività di stage o di tirocinio.
- soggetti che agiscono per conto della Società nello svolgimento di un incarico professionale come lavoratore autonomo con partita IVA, oppure di un incarico di lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 del codice civile. Tra i soggetti esterni interessati vi sono anche *i promotori ed i consulenti, che su mandato dell’ente compiono attività in suo nome.*

Ulteriore **requisito oggettivo** è rappresentato dalla necessità che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente, laddove:

- l’“interesse” sussiste quando l’autore del reato ha agito con l’intento di favorire l’ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l’ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Non è richiesta la contemporanea sussistenza di entrambi i presupposti, essendo sufficiente la ricorrenza di uno di essi in alternativa all’altro.

Secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione, i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell’illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie alla commissione del reato.

In altri termini, è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia stata effettivamente conseguita dall’ente.

La responsabilità dell’ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell’ipotesi in cui, pur nell’assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell’interesse dell’ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l’occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad es., sono casi che coinvolgono gli interessi dell’ente senza tuttavia apportarvi un immediato vantaggio economico.

Con riferimento ai *Gruppi societari*, la più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione ha inoltre riconosciuto la possibilità che da un reato-presupposto commesso nell’ambito di una delle società del Gruppo derivi la responsabilità amministrativa tanto di tale società

quanto della *Holding* ovvero di altra società appartenente al medesimo Gruppo. Ciò – si è affermato – a condizione che il reato-presupposto sia stato commesso, in concorso tra loro, fra soggetti organicamente inseriti chi nell’una e chi nella/e altra/e società ovvero da uno o più soggetti che contemporaneamente assommino nella propria persona funzioni (apicali o subordinate) in due o più società del Gruppo. E’ inoltre richiesto, ai fini della potenziale estensione infragruppo della responsabilità ai sensi del Decreto, che il reato-presupposto sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio tanto della società nel cui ambito si è consumato l’illecito quanto della/e diversa/e società del Gruppo alla quale appartengono i co-autori del reato stesso.

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione dell’illecito all’ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto. *Il Decreto, infatti, prevede l’esclusione della responsabilità dell’ente solo qualora lo stesso dimostri:*

- che l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- che il *compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo;
- tutte le condizioni appena elencate devono sussistere **congiuntamente** affinché la responsabilità dell’ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità tanto qualora l’autore del reato presupposto sia un soggetto in posizione apicale quanto laddove esso sia un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l’ente nel primo caso rispetto al secondo.

Qualora il soggetto al quale è attribuito il reato presupposto sia un apicale, infatti, per andare esente da responsabilità l’ente dovrà anche dimostrare che tale soggetto ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello.

Nell’ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l’ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l’ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Siffatta condizione, tuttavia, viene normativamente esclusa qualora, prima della commissione del reato, l'ente si sia dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso.

2.5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza però indicarne nel dettaglio le caratteristiche specifiche.

L'implementazione del modello può validamente determinare la non punibilità dell'ente solo qualora esso sia:

- efficace, ovvero ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se i suoi contenuti trovino applicazione nelle procedure adottate e nel sistema di controllo interno.

Il Decreto, inoltre, fornisce alcune indicazioni in merito al **contenuto minimo** del quale un modello deve essere dotato per potersi definire "efficace".

In particolare, si prevede che esso debba:

- individuare le **attività dell'ente** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati;
- introdurre un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere obblighi di **informazione** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto, infine, prevede che il modello sia sottoposto a **verifica periodica ed aggiornamento** nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, avvengano significativi **cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente** ovvero muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

2.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 si articola in quattro differenti tipologie punitive:

- *sanzione pecuniaria*: è sempre applicata in caso di condanna dell'ente. Essa viene calcolata mediante un sistema basato su quote, il cui numero e valore unitario deve essere determinato dal giudice penale: il numero delle quote (in ogni caso da individuarsi all'interno della cornice edittale di legge) dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; il valore della singola quota, invece, varia tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00 in funzione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente ed allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- *sanzioni interdittive*: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste dal Decreto in relazione all'illecito per il quale l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive hanno, di regola, una durata temporanea variabile da tre mesi a due anni e vanno ad incidere sulla specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito commesso. Su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e

fondati e specifici elementi dai quali desumere il concreto pericolo dell'ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare prima della sentenza di condanna;

- *confisca*: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente. Tale definizione, hanno aggiunto le stesse Sezioni Unite, è estranea a qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Sempre a livello giurisprudenziale, inoltre, si è aggiunto che nel concetto di "profitto" deve essere ricompresa anche la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal risparmio di costi che si sarebbero dovuti sostenere.
- *pubblicazione della sentenza di condanna*: può essere disposta quando l'ente venga condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno successivo alla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

2.7. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. In relazione ai fatti commessi anteriormente alla trasformazione, pertanto, il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni che si sarebbero applicate all'ente originario.

In caso di fusione (anche per incorporazione), l'ente risultante dall'operazione risponde dei reati dei quali sarebbero stati responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie nei limiti del valore del patrimonio netto a ciascuno di essi rispettivamente trasferito, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

3. Artelia Italia S.p.a.: la Società

Artelia Italia S.p.a. ha per oggetto:

- la realizzazione di prestazione di servizi, di *management* di progetti (cd. *Project & Construction Management*), di assistenza e consulenza tecnica, di coordinamento sia di studi di fattibilità e di progettazione che di esecuzione dei lavori, nonché la realizzazione di studi di urbanistica e ambientali, sia nel settore pubblico che nel settore privato, il tutto nell'ambito delle costruzioni, dell'edilizia, del genio civile, delle infrastrutture e dell'industria, dell'acqua, dell'ambiente, dell'energia, dello sviluppo urbanistico e dei territori, delle infrastrutture relative ai trasporti;
- il "*facility management*" e gestione della manutenzione di immobili di qualsivoglia natura o uso funzionale;
- le prestazioni di pianificazione dei lavori, l'inquadramento ed il pilotaggio delle imprese;
- la fornitura di personale specializzato e di tutti i materiali e beni necessari per le attività suindicate;
- la gestione di contratti di appalto per conto di committenti pubblici e privati;
- le cosiddette "*due diligence*" immobiliari connesse ad operazioni di compravendita immobiliare e realizzazione di stime di costo, piani di investimento e ristrutturazione, piani di ammortamento, in merito a transazioni e compra-vendite immobiliari;
- tutte le operazioni di costruzione e la realizzazione di opere "chiavi in mano" secondo le tipologie contrattuali tipicamente denominate "*General Contractor*", "*EPC Contractor*", "*Managing Contractor*";
- la formazione del personale e l'assistenza nella gestione delle suddette attività;
- l'analisi e le ricerche di mercato sulle migliori condizioni di impresa per la realizzazione di interventi civili, industrie e/o commerciali;
- l'acquisizione e la cessione di brevetti, licenze, procedure e di *know-how* anche nel campo del *franchising*, nelle attività suindicate.

Nel più ampio rispetto della legislazione in materia di libere professioni protette, e pertanto fermo ogni divieto di legge, Artelia Italia S.p.a. potrà svolgere anche le attività di ingegneria di cui all'art. 90 D.Lgs. n. 163/2006, art. 46 D.Lgs. n. 50/2016, art. 254 D.P.R. n. 207/2010, art. 5 L. n. 216/1995 e loro successive modifiche, integrazioni ed attuazioni, e precisamente, a titolo esemplificativo:

- servizi di ingegneria ed architettura anche integrata comprendenti lo sviluppo e l'esecuzione di studi, la presentazione di progetti e di documenti nell'ambito del settore pubblico e privato e relativi, in particolare, ai settori dell'urbanistica, della paesaggistica, dell'ambiente, dell'acqua, dell'energia, della pianificazione urbanistica e del territorio, dei trasporti, dell'edilizia, delle infrastrutture e dell'industria; servizi affini di consulenza scientifica e tecnica;
- coordinamento della sicurezza e della protezione della salute nei cantieri ai sensi delle normative in vigore;
- redazione di studi di fattibilità tecnico economica per realizzazioni in tutti i campi dell'edilizia residenziale, commerciale, terziaria, monumentale, industriale, infrastrutturale, idraulica, agraria, relativa a lavori marittimi di ogni genere, dighe e gallerie;
- realizzazione di studi di fattibilità tecnico economica di impianti tecnologici (produzione energia elettrica, impianti smaltimento o riciclaggio di rifiuti di qualsiasi natura, impianti di termoregolazione ambientale, cogenerazione, trigenerazione, impianti di compostaggio, impianti speciali);
- richiesta di concessioni edilizie per edifici commerciali, industriali, civili;
- progettazione di piani regolatori; espletamento di pratiche ambientali complete di rappresentazioni virtuali;
- progettazione preliminare, definitiva, esecutiva e costruttiva per realizzazioni in tutti i campi dell'edilizia residenziale, commerciale, terziaria, monumentale, industriale, infrastrutturale idraulica, agraria, relativa a lavori marittimi di ogni genere, dighe e gallerie, così come previsto dalla vigente normativa in materia di costruzioni edili;
- progettazione preliminare, definitiva, esecutiva e costruttiva di impianti tecnologici (produzione energia elettrica, impianti di termoregolamentazione ambientale, cogenerazione, trigenerazione, impianti di compostaggio, impianti speciali);
- direzione dei lavori;
- supervisione dei lavori;
- collaudi;
- gestione di tutti gli adempimenti di natura tecnica, burocratica e commerciale necessari per la realizzazione di quanto oggetto di studio di fattibilità ovvero di progettazione o realizzazione;
- coordinamento delle pratiche e procedure previste dal D.Lgs. n. 81/08, n. 106/09 e loro s.m.i.;

- copertura delle figure tecniche previste ai richiamati D.D. Lgss.;
- la produzione di codici e programmi di calcolo (*software*) sia per uso interno che destinati alla commercializzazione, ogni attività inerente e conseguente;
- consulenza, progettazione e perizie tecniche di qualsiasi natura, con riferimento esplicito ad attività richiedenti competenze tecnico-scientifico-ingegneristiche;
- la ricerca scientifica e la realizzazione di applicazioni tecniche nei vari settori già nominati.

La Società potrà offrire servizi energetici integrati per la realizzazione e l'eventuale successiva gestione di interventi e misure di miglioramento dell'efficienza energetica nelle installazioni dei propri clienti, anche qualora questo comporti l'iscrizione all'elenco delle SSE (Società di servizi energetici predisposto dall'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas). Al solo fine del raggiungimento del suddetto oggetto sociale, la Società potrà compiere tutte le operazioni ad esso inerenti, e così:

- quelle mobiliari ed immobiliari, compresa l'assunzione di mutui, la concessione di prestiti e ipoteche, fidejussioni ed altre forme di garanzia, purché a favore di terzi determinati che contraggano con la Società, e dunque con espressa esclusione della concessione delle suddette garanzie a favore del pubblico in genere;
- assumere interessenze, quote e partecipazioni in altre società o ditte aventi scopi analoghi, complementari o affini in Italia e all'estero, purché nei limiti previsti dall'art. 2361 c.c., nonché stipulare contratti di associazione in partecipazione sia in qualità di associante che di associato.

Il sistema di *governance* della Società è così articolato:

- *Consiglio di Amministrazione*: è composto da sette membri ed è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, senza eccezioni di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, escluso soltanto quanto la legge riserva all'esclusiva competenza dell'Assemblea degli azionisti;
- *Il Presidente* (o, in caso di sua assenza od impedimento, *il Vice Presidente*): eletto dal Consiglio di Amministrazione, ha la Legale Rappresentanza della Società, oltre ai poteri espressamente conferitigli dallo stesso Consiglio di Amministrazione;
- *L'Amministratore Delegato*: dotato di poteri ben definiti (non sub-delegabili) espressamente conferitigli dal Consiglio di Amministrazione, quali: firma sociale; contratti e mandati in genere; acquisti e vendite; riscossioni e quietanze; assicurazione; marchi e brevetti; rapporti con la Pubblica Amministrazione; poteri commerciali; poteri fiscali; controversie giudiziarie; transazioni ed arbitrati; poteri bancari. All'Amministratore Delegato spetta, altresì, la rappresentanza della Società

per l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione nonché per l'esercizio dei poteri allo stesso conferiti e la rappresentanza legale in giudizio.

- *Consiglieri Delegati* dotati di poteri ben definiti (non sub-delegabili) espressamente conferitigli dal Consiglio di Amministrazione, quali: firma sociale; contratti e mandati in genere; acquisti e vendite; riscossioni e quietanze; assicurazione; marchi e brevetti; rapporti con la Pubblica Amministrazione; poteri commerciali; poteri fiscali; controversie giudiziarie; transazioni ed arbitrati; poteri bancari.
- *Collegio sindacale*: la gestione sociale è controllata da un Collegio sindacale, costituito da tre membri effettivi e due membri supplenti, la cui attività è ulteriormente assistita da una società esterna di revisione.

Il sistema di *governance* si completa con una serie di funzioni dotate di poteri, a seconda dei casi vicari e/o *ad acta*, quali: due Consiglieri senza poteri statuari.

Nel seguito e nella parte Speciale, per Amministratore Delegato si dovrà intendere il Presidente, il Vice Presidente e lo stesso Amministratore Delegato nel limite dei suoi poteri, anche se nella prassi operativa le funzioni sono esercitate dall'Amministratore Delegato e solo occasionalmente, o in caso di impedimento di qualsiasi natura da parte di questi, dal Presidente e dal Vice Presidente.

4. Finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di *governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura lavorativa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti, ai collaboratori e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- diffondere una cultura lavorativa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività della Società, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, valorizzando i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

5. Modello e Codice Etico

Artelia Italia S.p.a. ha adottato già da tempo un proprio Codice Etico, definito dal Gruppo Multinazionale al quale la Società appartiene. Cionondimeno la Società si è dotata di un *Addendum* al Codice Etico di Gruppo, approvato dal Consiglio di Amministrazione insieme al presente modello, con l'intenzione di formalizzare ulteriormente, all'interno di Artelia Italia, l'obbligo di osservare tutti i principi etici e le procedure a tale scopo già esistenti a livello di Gruppo (ossia il Codice Etico, la *Business Conduct Guide* e l'*Ethics & Integrity Compliance Program*), integrandoli laddove possibile e specificandone l'applicazione ove necessario, alla luce dei requisiti del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nell'*Addendum* al Codice Etico e negli "strumenti" di Gruppo ivi richiamati, formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza.

I predetti documenti (Codice Etico, *Addendum* al Codice Etico, *Business Conduct Guide* ed *Ethics & Integrity Compliance Program*) si intendono qui integralmente richiamati e si integrano con quanto previsto nel presente Modello.

A tal proposito occorre precisare quanto segue.

5.1. Destinatari del Codice Etico e del relativo *Addendum* (insieme "La Carta dei Valori")

La funzione di "*carta dei valori*" rivestita dal Codice Etico di Gruppo e dal relativo *Addendum*, per portata oggettiva e soggettiva e dettaglio prescrittivo (generali e astratti), è differente (e più ampia) rispetto a quella propria del Modello di organizzazione gestione e controllo adottato ex D. Lgs. n. 231/01.

Le norme del Codice e dell'*Addendum* si applicano a tutti i dipendenti e i collaboratori di Artelia Italia, e a tutti quanti cooperano al perseguimento dei fini della Società nell'ambito di rapporti contrattuali con la medesima (*ex multis*, eventuali consulenti, appaltatori, subappaltatori e fornitori di beni e servizi).

Gli amministratori di Artelia Italia sono tenuti ad operare sulla base degli standard etici fissati dal Codice Etico e dal relativo *Addendum*. Essi devono agire in modo da rappresentare, con il proprio comportamento, un esempio per i dipendenti e i collaboratori e da dimostrare agli stessi che il rispetto dei due documenti è un aspetto essenziale della qualità del loro lavoro.

I dipendenti e collaboratori della Società devono portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni violazione del Codice Etico e del relativo *Addendum*. Nessuno potrà essere sanzionato, ovvero subire comunque qualsiasi

pregiudizio, per aver portato a conoscenza in buona fede, alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o all'Organismo di Vigilanza, comportamenti difforni da tali documenti, commessi da parte di qualsiasi loro Destinatario. Ogni segnalazione che si riveli manifestamente infondata e pretestuosa costituisce illecito disciplinare.

5.2. Diffusione ed applicazione del Codice Etico di Gruppo e del relativo *Addendum*

Al fine di assicurare la conoscenza ed il rispetto della “*carta dei valori*”, Artelia Italia si impegna a:

- assicurare tempestiva diffusione del Codice Etico e dell’*Addendum* a dipendenti, collaboratori e a tutti coloro che ne sono destinatari;
- assicurare che dipendenti, collaboratori, soggetti apicali o terzi che riferiscano violazioni del Codice Etico e dell’*Addendum* non siano soggetti ad alcuna forma di discriminazione;
- prevedere sanzioni proporzionate alle violazioni del Codice Etico e dell’*Addendum*;
- controllare con regolarità il rispetto del Codice Etico e dell’*Addendum*;
- far sì che tutti i Destinatari, dei documenti sopra menzionati, segnalino eventuali carenze e contribuiscano attivamente alla loro soluzione;
- garantire che tutti gli aggiornamenti e le modifiche del Codice Etico e dell’*Addendum* siano tempestivamente portati a conoscenza dei Destinatari.

La Società si impegna ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni disciplinari proporzionate alle violazioni del Codice Etico e dell’*Addendum* nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente, dal CCNL applicato in azienda ovvero dal contratto individuale di lavoro e dalle procedure aziendali in materia di rapporti di lavoro.

La Società farà quanto in proprio potere al fine di assicurare che gli impegni appena indicati siano condivisi da collaboratori, consulenti, fornitori e da ogni altra parte con cui Artelia Italia intrattenga relazioni commerciali. La Società, pertanto, non intratterrà, ovvero non continuerà, alcun rapporto commerciale con coloro che rifiuteranno di sottostare ai principi previsti dal Codice Etico e dell’*Addendum*, e, al contempo, consegnerà ai principali consulenti e fornitori una copia dei predetti documenti.

Artelia Italia apprezza ogni contributo costruttivo proveniente da dipendenti, collaboratori, soggetti in posizioni apicali e terze parti, teso al miglioramento dell'*Addendum*.

5.3. Aggiornamento

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice Etico e del relativo *Addendum*, nonché di verificarne l'applicazione e l'aggiornamento.

6. Metodologia di predisposizione del Modello di Artelia Italia S.p.a.

L'art. 6 co. 3 del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati 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.

Il Modello di Artelia Italia è stato elaborato tenendo conto delle Linee Guida da ultimo redatte da Confindustria e sottoposte al vaglio del Ministero della Giustizia che, in data 21 luglio 2014, ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

In particolare, il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto ed il settore nei quali opera, l'assetto organizzativo adottato, il sistema di *governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività dell'ente in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle diverse Funzioni operative;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi interne, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), Artelia Italia ha proceduto all'analisi del proprio contesto operativo e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di

quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

La Società ha adottato la presente versione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del **3/12/2018**. Le modifiche al Modello sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

7. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano manifestato l'inefficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'Organismo di Vigilanza riceve informazioni e segnalazioni *dalla funzione Amministrazione* in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo della Società, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della stessa.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche puramente formali, quali chiarimenti o precisazioni del testo di natura esclusivamente letterale, il Presidente può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure interne necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

8. Reati rilevanti per Artelia Italia S.p.a.

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il *management* coinvolto nell'analisi ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*) e reati transnazionali (legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);

Non sono invece stati considerati rilevanti per la Società i delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*), delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1), delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*), pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1), delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*), abusi di mercato (art. 25-*sexies*), reati ambientali (art. 25-*undecies*); razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*), in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per Artelia Italia, le attività della Società denominate "sensibili" a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo.

Artelia Italia si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

9. Destinatari del Modello

Il Modello di Artelia Italia si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ai collaboratori della Società, come definiti nella premesse (capitolo 1) del presente documento.

Il Presidente, l'Amministratore Delegato e, per le aree di rispettiva competenza, tutte le altre funzioni apicali, si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i destinatari del Modello (i "Destinatari") sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli strumenti di attuazione del Modello.

10. Organismo di Vigilanza

10.1. Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa ed ai relativi aspetti giuridici.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione del lavoro, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento istitutivo, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione. Si rimanda al citato regolamento per quanto concerne:

- la composizione dell'Organismo di Vigilanza;
- la definizione dei requisiti di eleggibilità dei suoi membri;
- le modalità di nomina dei membri, di dimissioni e di revoca dell'incarico;
- i casi di decadenza dell'Organismo di Vigilanza;
- il budget di spesa annuo assegnato;
- i compiti e i poteri;
- i rapporti con gli altri organi societari.

10.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- **autonomia e indipendenza:** l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.
- **professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.
- **continuità d'azione:** l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività".

10.3. Flussi informativi e Segnalazioni (c.d. Whistleblowing)

Ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis D.Lgs. 231/01, il Modello deve prevedere appositi canali che consentano ai soggetti *apicali* o *sottoposti all'altrui direzione* di segnalare eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto stesso ovvero violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A dispetto di quanto indicato nell'articolo 3.3 del Codice Etico e nelle rispettive sezioni relative all'obbligo di avviso (il cosiddetto *whistleblowing system*) del *Business Conduct Guide* ed *Ethics & Integrity Compliance Program*, tutti i destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, o qualsiasi comportamento che possa portare a una violazione del medesimo, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata:

OrganismoDiVigilanza@arteliagroup.com

oppure indirizzate tramite posta ordinaria o raccomandata a:

**Organismo di Vigilanza
presso Artelia Italia S.p.A.
Piazza Guglielmo Marconi, 25
00144 – Roma (RM)**

Le segnalazioni devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

La segnalazione di condotte integranti taluno dei reati-presupposto indicati nel Decreto e/o di violazioni del Modello deve essere quanto più completa e circostanziata possibile e, nel primo caso, deve altresì basarsi su una pluralità di circostanze concordemente sintomatiche della commissione del reato.

L'Organismo di Vigilanza non ha un obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non è, pertanto, tenuto ad intervenire a fronte di qualsivoglia

segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dello stesso Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche e/o approfondimenti di maggiore dettaglio.

L'Organismo di Vigilanza, quando si ritiene opportuno e necessario, può informare il Manager responsabile per l'etica e l'integrità, in riferimento a ogni aspetto che può essere rilevante nell'ambito delle attività che rientrano nelle sue competenze.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6 comma 2-bis lett. c) del Decreto e, in ogni caso, in perfetta sintonia con i principi etici ai quali la Società intende ispirarsi nella gestione dell'impresa, è assicurata la più assoluta riservatezza dell'identità degli autori delle segnalazioni, fatti salvi esclusivamente gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso. Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'Organismo di Vigilanza. La Società si impegna comunque a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Le segnalazioni rivelatesi fondate costituiscono elemento positivo di valutazione del segnalante, nell'ambito dei processi interni di verifica dei risultati conseguiti e delle potenzialità espresse dai quali dipendono l'attribuzione dei ruoli e delle responsabilità all'interno della Società e gli avanzamenti di carriera¹.

Per contro, il mancato rispetto delle tutele assicurate agli autori delle segnalazioni e, rispettivamente, la presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino false costituiscono illecito disciplinare sanzionabile in conformità a quanto in proposito previsto nel successivo paragrafo 12.

I *flussi informativi* e le *segnalazioni* sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. Ferme restando le tutele da ultimo riconosciute e garantite, i dati e le informazioni conservate nella banca dati sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza esclusivamente previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. L'Organismo di Vigilanza definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni ivi custodite, nel rispetto della normativa vigente.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, tramite i già citati canali di posta elettronica e/o di posta ordinaria:

- le informazioni espressamente individuate nella Parte Speciale del presente documento;

¹ Si veda, in proposito, quanto suggerito dalle Linee Guida Confindustria, 2014, pag. 51.

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari e alle sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le comunicazioni tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione avvengono tra le figure del Presidente dell'Organismo di Vigilanza e l'Amministratore Delegato della Società.

11. Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, Consulenti, *Partner*, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico (unitamente al suo *Addendum*), nonché le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Artelia Italia di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

12. Sistema disciplinare

12.1. Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, anche dal Modello, dagli strumenti di attuazione del Modello nonché dal Codice Etico e dal suo *Addendum*, ed anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello o degli strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve prontamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni ed alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi competenti della Società, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società stessa.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello e degli strumenti di attuazione del Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;

- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

12.2. Misure disciplinari

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali i destinatari devono attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: *ogni sua violazione, pertanto, comporta l'avvio del procedimento disciplinare e la potenziale applicazione delle relative sanzioni.* Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (*full time o part time*), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare. Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello o degli strumenti di attuazione del Modello, la sanzione del richiamo;
- per la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera, la sanzione pecuniaria;
- per la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello, l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, l'impedimento dell'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni e la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, la sanzione della sospensione dalla mansione o dall'incarico e dalla retribuzione;
- nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Se la violazione riguarda i dirigenti o soggetti in "posizione apicale", l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed al Consiglio di Amministrazione, nella persona del Presidente, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di elevare le contestazioni

ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Se la violazione riguarda un amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa e al danno derivante alla Società.

Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'assemblea dei soci la revoca dalla carica e la nomina di un nuovo amministratore.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione, qualora le violazioni siano tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'assemblea dei soci l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla legge.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi (v. Regolamento istitutivo dell'Organismo di Vigilanza).

I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello, del Codice Etico e dell'*Addendum* da parte di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

13. Comunicazione e formazione del personale della Società

La **comunicazione verso l'esterno del Modello** e dei suoi principi ispiratori è curata dall'Amministratore Delegato, che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. sito Internet istituzionale, apposite *brochure*, ecc.) la loro diffusione e conoscenza ai destinatari di cui al paragrafo 9, esterni alla Società, oltre che alla comunità in generale.

La **formazione del personale** relativa al Modello è affidata operativamente alla Funzione Risorse Umane che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico, dell'*Addendum* e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operano in specifiche aree di rischio, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'Organismo di Vigilanza con il supporto della Funzione Risorse Umane.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i destinatari ed è gestita dalla Funzione Risorse Umane, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, che si adopera affinché i programmi di formazione siano efficacemente erogati.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto.