

colt

COLT TECHNOLOGY SERVICES S.P.A.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO PER LA PREVENZIONE
DEI REATI D'IMPRESA



1. PRINCIPI GENERALI

1.1 Modello di organizzazione, gestione e controllo

Colt Technology Services S.p.A. ("Colt Italia" o "Società") ha adottato questo modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello") per impedire che vengano commessi reati nell'interesse o a vantaggio della società e per promuovere la responsabilità sociale d'azienda.

Il Modello è conforme alle disposizioni di legge in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (d.lgs 8 giugno 2001, n. 231).

1.2 Responsabilità della Società in caso di reato

La Società è responsabile dei 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 dello stesso"* nonché dalle persone sottoposte alla loro *"direzione o alla vigilanza"* (articolo 5 d.lgs. 231/2001).

La legge (d.lgs. 231/2001, Sezione III) prevede sanzioni a carico degli enti nei seguenti casi.

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (articolo 24 Decreto Legislativo 231/2001).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-bis Decreto Legislativo 231/2001).
- Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter Decreto Legislativo 231/2001).
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (articolo 25 Decreto Legislativo 231/2001).
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-bis Decreto Legislativo 231/2001).
- Delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-bis.1 Decreto Legislativo 231/2001).
- Reati societari (articolo 25-ter Decreto Legislativo 231/2001).
- Corruzione fra privati (articolo 25-ter Decreto Legislativo 231/2001).
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-quater Decreto Legislativo 231/2001).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-quater.1 Decreto Legislativo 231/2001).
- Delitti contro la personalità individuale (articolo 25-quinquies Decreto Legislativo 231/2001).
- Abusi di mercato (articolo 25-sexies Decreto Legislativo 231/2001).
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies Decreto Legislativo 231/2001).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio (articolo 25-octies Decreto Legislativo 231/2001).

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25-octies.1. d.lgs. 231/2001).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies Decreto Legislativo 231/2001).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-decies Decreto Legislativo 231/2001).
- Reati ambientali (articolo 25-undecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (articolo 25-duodecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Razzismo e xenofobia (articolo 25-terdecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-quaterdecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Reati tributari (articolo 25-quinquiesdecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Contrabbando (articolo 25-sexiesdecies Decreto Legislativo 231/2001).
- Delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25-septiesdecies d.lgs. 231/2001)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25-duodevicies d.lgs. 231/2001)
- Reati transnazionali (articolo 10 L. 146/2006).
- Crimini commessi all'estero nei casi previsti dal codice penale, da speciali disposizioni di legge, ovvero da convenzioni internazionali (articolo 4 Decreto Legislativo 231/2001).

1.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge (d.lgs. 231/2001, Sezione II) sono:

- sanzioni pecuniarie
- sanzioni interdittive
 - interdizione dall'esercizio dell'attività
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere prestazioni di un pubblico servizio
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi
- la confisca del prezzo o del profitto del reato
- la pubblicazione della sentenza

1.4 Esclusione della responsabilità della Società

Nel caso di reato commesso nell'interesse della Società, questa non ne risponde se:

- “*ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*” (articolo 6, comma 1, lettera (a) d.lgs. 231/2001) e
- “*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*” (articolo 6, comma 1, lettera (b) d.lgs. 231/2001).

1.5 Efficace attuazione del Modello

Il modello di organizzazione e gestione si considera “*efficacemente attuato*” (articolo 6, comma 1, lettera (a) d.lgs. 231/2001) se:

- consente la individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (“Attività a Rischio”);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nelle Attività a Rischio;
- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevede l'istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- tutela i soggetti che effettuano segnalazioni di illeciti.

2. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

2.1 Impresa di Colt Italia

Colt Italia è una società per azioni con sede legale a Milano in viale Vincenzo Lancetti 23, iscritta nel Registro delle Imprese di Milano al numero 12286350157 che fornisce servizi di telecomunicazione, dati e voce.

La Società ha sede a Milano, Torino e Roma.

Colt Italia è parte del Gruppo che fa capo alla Colt Group Holdings Limited, con sede nel Regno Unito, alla cui direzione e coordinamento è soggetta la Società.

L'unico socio è Colt Technologies Services Europe Limited, con sede nel Regno Unito.

2.2 Valutazione del rischio di commissione di reati

2.2.1 Principi generali

Il Consiglio di Amministrazione identifica le Attività a Rischio.

In occasione di variazioni della legge e dell'assetto amministrativo e gestionale, e in ogni caso almeno una volta all'anno, il Consiglio di Amministrazione deve revisionare e, se necessario, aggiornare l'elenco delle Attività a Rischio.

2.2.2 Valutazione del rischio di corruzioni

Per prevenire e scoprire fatti di corruzione il Gruppo Colt ha adottato procedure conformi ai principi stabiliti dalle leggi inglesi in materia (*"UK Bribery Act 2010"*).

Tali procedure prevedono una verifica annuale del rischio di commissione di reati e l'attribuzione all'ufficio "Enterprise Risk & Assurance" di Gruppo delle funzioni di "Risk-Assesment"; prevenzione; formazione e aggiornamento.

Nell'identificazione delle Attività a Rischio di corruzioni, in particolare con riferimento alle attività svolte da Soggetti Apicali non compresi nell'organigramma della Colt Italia, il Consiglio di Amministrazione della Società deve avvalersi degli uffici competenti di Gruppo.

2.2.3 Valutazione del rischio in materia di lavoro

L'identificazione delle Attività a Rischio di infortuni sul lavoro deve essere rinnovata:

- quando siano scoperte violazioni significative delle norme in materia applicabili alla impresa della Colt Italia;
- in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività della Società;
- in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

3. **PROCEDURE**

3.1 **Principi generali**

Le Attività a Rischio devono essere regolamentate da apposite procedure ("Procedure") che:

- garantiscano lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- assicurino *"modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati"* (articolo 6, comma 2 lett. (c) del d.lgs. 231/2001)
- consentano di *"scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio"* (articolo 7, comma 3 d.lgs. 231/2001).

Una Procedura si considera adeguata se la commissione di un reato nell'interesse della Società nell'Attività a Rischio è possibile solo eludendo fraudolentemente quella stessa Procedura (articolo 6, comma 1, lett. (c) d.lgs. 231/2001).

3.2 **Le Procedure**

Le Attività a Rischio della Colt Italia possono essere regolamentate:

- da procedure emanate dal Consiglio di Amministrazione ("Procedure Interne");
- mediante richiamo a procedure esistenti emanate dal Gruppo Colt a seguito di processi di autovalutazione interna ("Procedure di Gruppo");

- da Procedure di Gruppo di carattere generale.

Tutte le Procedure costituiscono parte integrante del Modello.

4. CODICE DEONTOLOGICO AZIENDALE

Il “Codice Deontologico Aziendale” (anche “Codice Etico”) predisposto dal Gruppo fissa i valori ed i principi che guidano l’attività del Gruppo stesso, nonché le regole di condotta che i dipendenti della Società sono tenuti ad osservare, in qualsiasi contesto si trovino ad operare

Il Codice Etico è allegato al Modello e ne costituisce parte integrante (All. 1).

5. ATTUAZIONE DEL MODELLO

5.1 Destinatari del Modello

Sono tenute a conoscere ed osservare il Modello tutte le persone con funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, anche di fatto, della Colt Italia (“Soggetti Apicali”). Sono compresi fra i Soggetti Apicali:

- gli amministratori, i direttori generali, i procuratori, i direttori di divisione;
- i responsabili in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro;
- i responsabili in materia di ambiente;

La particolare struttura transnazionale del Gruppo Colt prevede che la responsabilità di gestione di ciascuna divisione possa competere a persone inserite nella organizzazione di altre società del Gruppo.

Per i fini del Modello sono considerati Soggetti Apicali anche i dipendenti della Colt Italia che rappresentano in Italia il più alto livello gerarchico di ciascuna divisione, anche se di fatto hanno una ridotta (o inesistente) autonomia decisionale e siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale esterno.

5.2 Comunicazione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione deve trasmettere una copia del Modello e di tutti gli allegati a ciascun Soggetto Apicale.

La procedura deve essere ripetuta in occasione di ogni aggiornamento del Modello.

I destinatari del Modello devono confermare per iscritto la ricezione del Modello stesso.

Una copia elettronica aggiornata del Modello deve essere pubblicata sulla Intranet Aziendale.

5.3 Formazione

5.3.1. Formazione dei dipendenti

La Società deve attuare iniziative di formazione volte ad assicurare la conoscenza e divulgazione delle regole etiche e comportamentali contenute nel Modello, con particolare riferimento a quanto previsto dal Codice Etico.

I materiali didattici predisposti dal Gruppo devono essere revisionati al fine di assicurare che i corsi di formazione rispondano ai requisiti previsti dalla legge italiana.

Il livello di formazione potrà essere differenziato in considerazione delle mansioni dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per i dipendenti della Colt Italia. Sarà cura del Country Representative, in accordo con il Responsabile delle Risorse Umane, verificare la partecipazione ed eventualmente attuare le misure necessarie affinché tutti gli interessati partecipino a tali corsi.

La formazione dovrà essere erogata con cadenza periodica al fine di garantirne l'efficacia.

Un primo corso di formazione sui principi contenuti nel Codice Etico deve essere fornito al momento della assunzione.

I corsi possono essere svolti anche "on-line" ma devono essere organizzati in maniera tale da consentire di individuare nominalmente i dipendenti che non osservano l'obbligo di frequentazione.

5.3.2. Formazione dei Soggetti Apicali

In aggiunta alla formazione di cui al punto precedente, i Soggetti Apicali devono ricevere una specifica formazione:

- sui reati che possono essere commessi nell'area di rischio di competenza;
- sulle procedure adottate per regolare tali aree di rischio.

5.3.3. Formazione dei gestori delle segnalazioni

Gli uffici o le persone cui è demandata la gestione del canale di segnalazione di cui al successivo articolo 10 MO devono ricevere, a cadenza periodica, una specifica formazione relativa alla gestione del canale affinché le segnalazioni ricevute siano trattate in maniera adeguata e in conformità alle disposizioni applicabili.

Le iniziative di formazione devono comprendere i seguenti argomenti:

- normativa applicabile;
- procedure e modalità operative adottate per la gestione del canale di segnalazione;
- misure di salvaguardia della confidenzialità delle informazioni;
- rapporti con il segnalante (ad esempio, ascolto attivo, comunicazione empatica, comprensione degli aspetti psicologici)
- pratiche di collaborazione con le funzioni di Gruppo coinvolte nella gestione della segnalazione.

Le modalità di erogazione delle attività formative sono stabilite dal Consiglio di Amministrazione in accordo con l'Organismo di Vigilanza.

5.3.4. Formazione e informazione sulla segnalazione di violazioni

Tutti i dipendenti della Società devono ricevere un'adeguata formazione sulle misure intese a proteggere chi segnala violazioni nel contesto lavorativo. Le iniziative di formazione devono comprendere una disamina approfondita delle procedure e dei presupposti per effettuare le segnalazioni sul Canale di Segnalazione Interno e su quello esterno gestito da ANAC.

Devono inoltre essere rese facilmente accessibili, per quanto ragionevolmente possibile, a tutti coloro che hanno diritto a beneficiare delle tutele per i segnalatori di violazioni nel contesto lavorativo informazioni:

- sui soggetti legittimati a effettuare le segnalazioni;

- sui soggetti che godono delle misure di protezione riconosciute dal Decreto;
- sulle violazioni che possono essere segnalate;
- sui presupposti per effettuare la segnalazione interna o esterna;
- sul Canale di Segnalazione Interno (e le relative istruzioni circa le modalità di funzionamento dello stesso), nonché su quello esterno gestito da ANAC;
- su come debba essere fatta una segnalazione;
- sulla gestione delle segnalazioni;
- sulle tutele riconosciute al segnalante e agli altri soggetti protetti dalla legge;
- sulle esclusioni di responsabilità (anche in sede penale, civile o amministrativa) previste dalla legge in caso di segnalazione;
- sistema sanzionatorio adottato dalla Impresa e da ANAC in caso di violazione delle disposizioni del Decreto.

Le modalità di erogazione delle attività formative e di comunicazione delle informazioni sono stabilite dal Consiglio di Amministrazione, in accordo con l'Organismo di Vigilanza ed il comitato etico del Gruppo.

5.4 Terzi

Tutte le terze parti con le quali Colt Italia intrattiene rapporti (collaboratori, professionisti, fornitori, agenti e distributori, ecc.) devono essere invitate a consultare il Codice Etico pubblicato sul sito internet della Società.

Ove rilevante, i rapporti contrattuali con dette terze parti devono prevedere la espressa accettazione dei principi di cui al Codice Etico quale condizione per la instaurazione e continuazione del rapporto. Il Consiglio di Amministrazione predispone le clausole standard di contratto che devono essere impiegate per dare attuazione a questo paragrafo.

6. CONTROLLI

6.1 Organismo di Vigilanza

È costituito un organismo collegiale dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento ("Organismo di Vigilanza").

L'Organismo di Vigilanza è formato da 3 a 5 membri.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere in grado di svolgere l'incarico con la necessaria indipendenza, competenza specifica e continuità di azione.

Al fine di garantire l'indipendenza dell'organo di controllo, la maggioranza dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve essere costituita da professionisti esterni alla Società ovvero da professionisti esterni e membri di analoghi organi di controllo di Gruppo (quale l'Audit Committee) o di altre società del Gruppo.

Un delegato del "Group Internal Audit, Risk and Assurance team" potrà partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza in qualità di ospite.

In ogni caso devono essere attuate procedure volte a rafforzare lo scambio di informazioni ed il coordinamento fra Organismo di Vigilanza e gli organi di controllo di Gruppo.

L'Organismo di Vigilanza, quando non vi provveda direttamente il Consiglio di Amministrazione, nomina il proprio Presidente.

L'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale e i soggetti incaricati della revisione legale dei conti (ove nominati) si devono scambiare tempestivamente le informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti.

La retribuzione annuale dei membri dell'Organismo di Vigilanza è determinata dal Consiglio di Amministrazione.

6.2 Nomina e cessazione

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione.

L'incarico ha la durata di 3 esercizi, con scadenza alla data della assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati soltanto per giusta causa con delibera del consiglio di amministrazione.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'Organismo di Vigilanza, gli altri provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione che nominerà un sostituto. Il sostituto rimarrà in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza.

6.3 Cause di ineleggibilità e di decadenza

Non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza, e se nominati decadono dall'ufficio:

- gli amministratori della Colt Italia, nonché i loro coniugi e parenti;
- coloro che per qualsiasi ragione non siano in grado di svolgere l'incarico con la necessaria indipendenza e serenità, competenza specifica e continuità di azione.

In caso di decadenza nel corso dell'incarico, il membro interessato dovrà immediatamente informare gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere senza ritardo alla sostituzione.

6.4 Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza verifica in piena autonomia l'osservanza del Modello e del Codice Etico. In via esemplificativa, e senza limitazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà pertanto:

- verificare che il Modello sia sempre idoneo a prevenire la commissione di reati, soprattutto in caso di cambiamenti della legge o della struttura organizzativa della Colt Italia;
- condurre verifiche a campione sulla corretta compilazione ed archiviazione dei documenti previsti dal Modello;
- condividere i risultati della propria attività e le metodologie di verifica con gli altri organi di controllo della Colt Italia e del Gruppo;
- verificare il coordinamento fra Modello e i vari sistemi di controllo attuati ai sensi delle normative speciali applicabili alla impresa della Colt Italia (ad esempio sulla sicurezza dei luoghi di lavoro; sulla tutela dell'ambiente ecc.);

- verificare che tutti i Soggetti Apicali, e ciascuno di essi nell'ambito delle rispettive competenze, provveda a diffondere la conoscenza e la comprensione dei principi alla base del Modello e del Codice Etico;
- effettuare e documentare le verifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- acquisire dagli uffici competenti i rapporti dell'Audit Committee e gli atti dell'ufficio "Enterprise Risk & Assurance".

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo con tutti i poteri assegnati dalla legge al Collegio Sindacale.

In ogni momento l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi di consulenti esterni al fine di chiarire eventuali dubbi interpretativi o ricevere assistenza in situazioni particolarmente complesse.

Il Consiglio di Amministrazione deve mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento dei suoi compiti. L'Organismo di Vigilanza potrà utilizzare tali risorse senza bisogno di alcuna autorizzazione preventiva, con il solo obbligo di un rendiconto annuale.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere sempre aggiornato sulla attività della Società in modo da poter segnalare eventuali nuove Attività a Rischio.

L'Organismo di Vigilanza dovrà collaborare con il Consiglio di Amministrazione nella attività di promozione dei principi alla base del Modello e del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza può incaricare un singolo membro dell'organismo di eseguire particolari atti, purché l'incarico risulti da una specifica delibera e il risultato sia soggetto ad approvazione collegiale. In nessun altro caso L'Organismo di Vigilanza può delegare proprie attribuzioni ad un singolo membro dell'organismo.

6.5 Riunioni e deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve riunirsi almeno quattro volte all'anno, di regola ogni tre mesi.

Riunione è convocata dal presidente dell'Organismo di Vigilanza. L'avviso di convocazione deve recare l'elenco delle materie da trattare.

L'Organismo di Vigilanza è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Eventuali dissensi devono essere comunicati senza ritardo al consiglio di amministrazione.

Alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono invitati a partecipare anche gli Amministratori e i sindaci della Società. La partecipazione di questi è tuttavia facoltativa e la loro assenza non pregiudica la validità della riunione.

È consentita la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza anche per telefono o mediante altri mezzi di telecomunicazione.

La riunione è presieduta dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza o, in mancanza, dal membro dell'Organismo eletto con il voto della maggioranza dei presenti. Il presidente è assistito da un segretario designato nello stesso modo. Il presidente dell'assemblea verifica la regolarità della costituzione, accerta l'identità e la legittimazione dei presenti, regola il suo svolgimento ed accerta i risultati delle votazioni.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza devono constare da verbale sottoscritto dal presidente e dal segretario. Il verbale deve indicare la data della riunione. I verbali sono raccolti nell'apposito libro delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza custodito dal presidente dell'Organismo di Vigilanza

6.6 Relazione dell'Organismo di Vigilanza

Ogni anno, normalmente in occasione della riunione del Consiglio che approva il progetto di bilancio di esercizio, l'Organismo di Vigilanza deve riferire per iscritto al Consiglio di Amministrazione sulla attività svolta, sulla efficacia del Modello e sulla sua osservanza.

La relazione deve recare le eventuali proposte o richieste di correttivi al Modello che l'Organismo di Vigilanza giudichi necessari, alla luce della concreta applicazione delle procedure, degli eventuali mutamenti dell'organizzazione o attività della Società, ovvero delle leggi applicabili alla impresa.

Ogni relazione deve essere approvata da tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, sottoscritta dal Presidente e trascritta in un apposito libro, anche non vidimato.

6.7 Documenti

Tutti i documenti previsti dal Modello (ivi inclusi, senza limitazione, gli atti dell'Organismo di Vigilanza, le informazioni, segnalazioni, rapporti ecc.) possono essere predisposti e mantenuti anche per il tramite di strumenti informatici e sono conservati dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di 10 anni dalla data della loro formazione.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza e agli Amministratori, previa delibera motivata.

Il trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati stessi, secondo quanto previsto dalle norme e dai protocolli tecnici applicabili in materia.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

La Società deve mantenere un "sistema *disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*" (articolo 6 d.lgs. 231/2001).

Tale sistema disciplinare deve contenere sanzioni specifiche nei seguenti casi:

- violazioni delle norme applicabili in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro;
- violazioni delle misure poste a tutela di chi segnali violazioni di cui all'articolo 10 MO;
- nel caso di segnalazione o divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, quando è accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla intenzionalità e gravità del suo comportamento (valutabile in relazione al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello.

I Soggetti Apicali non dipendenti della Colt Italia sono assoggettati al sistema disciplinare previsto dal rapporto di lavoro in essere con la diversa società del Gruppo Colt alle dipendenze della quale essi lavorano.

È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare che i sistemi disciplinari applicabili ai Soggetti Apicali non dipendenti della Colt Italia siano conformi ai principi fissati dall' articolo 6 d.lgs. 231/2001.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del contratto collettivo di riferimento e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dalla legge e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

Nell'ambito del procedimento disciplinare per violazioni delle misure poste a tutela di chi segnali violazioni di cui all'articolo 10 MO, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

8. RIPARAZIONE DELLE CONSEGUENZE DEL REATO

Nei casi di accertata responsabilità della Colt Italia ai sensi del d.lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione ha l'obbligo di fare immediatamente quanto necessario affinché:

- sia risarcito integralmente il danno ed eliminate le conseguenze dannose o pericolose del reato;
- siano eliminate le eventuali carenze del Modello che hanno permesso il reato;
- sia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

9. OBBLIGO DI DENUNCIA DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di accertamento di una violazione del Modello o di condotta contraria al Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente informare tutti gli Amministratori e i Sindaci.

Le denunce dell'Organismo di Vigilanza non devono essere preventivamente approvate né possono essere sindacate da alcuno.

10. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI SCOPERTE NEL CONTESTO LAVORATIVO

10.1 Canale di Segnalazione Interna

Il Consiglio di Amministrazione deve attuare e mantenere operativo un canale per la segnalazione di violazioni scoperte nel contesto lavorativo ("Canale di Segnalazione Interna").

Il Canale di Segnalazione Interna deve

- essere predisposto sentite le RSU;
- assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte, del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa;
- consentire la segnalazione, scritta o orale, di violazioni scoperte nel contesto lavorativo della Società a tutte le persone che vi lavorano o collaborano con essa (ad esempio, lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori; volontari e tirocinanti; i componenti del Consiglio di amministrazione, i componenti dell'Organismo di vigilanza).

Il Consiglio di Amministrazione deve pubblicare sul sito internet della Società informazioni chiare sul Canale di Segnalazione Interna, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare la segnalazione all'ANAC di cui al successivo punto 10.5 MO,

Le stesse informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili anche nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono collaborano a vario titolo con la Società.

L'Organismo di Vigilanza deve verificare, almeno una volta all'anno, se il Canale di Segnalazione Interna sia attivo e conforme a legge.

10.2 Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni fatte tramite il Canale di Segnalazione Interna sono gestite dal Comitato Etico di Gruppo e dall'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni al di fuori del Canale di Segnalazione Interna devono essere trasmesse, entro sette giorni dal loro ricevimento, al Comitato Etico di Gruppo ovvero all'Organismo di Vigilanza, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Nella loro qualità di gestori delle segnalazioni, il Comitato Etico di Gruppo e l'Organismo di Vigilanza

- a) rilasciano alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantengono le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) danno diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) forniscono riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

È compito del gestore della segnalazione stabilire se la segnalazione rientri o meno nel campo di applicazione della normativa in materia di segnalazione di violazioni nel contesto lavorativo. Le segnalazioni

10.3 Tutela del segnalante

10.3.1 Divieto di ritorsioni

Non possono subire alcuna ritorsione¹:

- coloro che segnalano una violazione (tramite il Canale di Segnalazione Interna, il canale esterno gestito dall'ANAC ovvero una segnalazione pubblica) e coloro che li assistono nel contesto lavorativo, quando l'assistenza deve essere riservata;
- coloro che lavorano nel medesimo contesto del segnalatore e che siano legati ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

¹ Costituiscono esempi di ritorsioni il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Gli atti di ritorsione sono nulli.

Ove venga denunciata una ritorsione dovrà essere prestata la massima collaborazione all'ANAC o all'Ispettorato nazionale del lavoro al fine di favorire l'accertamento dei fatti.

10.3.2 Limitazioni della responsabilità

L'autore di una segnalazione contenente informazioni che non possono essere rivelate o diffuse (perché segrete; coperte dal diritto d'autore; relative alla protezione dei dati personali; offensive della reputazione della persona coinvolta o denunciata) ma delle quali aveva lecitamente conoscenza, non è responsabile se:

- vi sono fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione fosse necessaria per svelare la violazione; e
- la segnalazione è stata effettuata ai sensi di legge.

10.3.3 Rinunce e transazioni

Rinunce e transazioni dei diritti del segnalante possono avvenire solo in sedi protette (dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione).

10.4 **Condizioni per la protezione della persona segnalante**

Le misure di protezione della persona segnalante di cui al punto 10.3 MO si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) al momento della segnalazione o della denuncia la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere;
- b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dalla legge.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

In ogni caso, le misure di protezione della persona segnalante non si applicano quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10.5 **Segnalazione esterna all'ANAC e divulgazione pubblica**

10.5.1 Segnalazione all'ANAC

È possibile segnalare le violazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con le modalità pubblicate sul sito istituzionale dell'ANAC, nei seguenti casi:

- se il Canale di Segnalazione Interna non è attivo o conforme a legge;

- se il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- se il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- se la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

10.5.2 Divulgazione pubblica

È possibile rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone nei seguenti casi:

- se né la segnalazione Canale di Segnalazione Interna né quella all'ANAC (ovvero solo quella all'ANAC nei casi sopra indicati) ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla legge;
- se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione all'ANAC possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

11 **SEGNALAZIONE DI ATTIVITÀ A RISCHIO**

I soggetti responsabili di una Attività a Rischio devono informare senza ritardo l'Organismo di Vigilanza dell'inizio e della conclusione di tale Attività a Rischio.

Tutte le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza di cui a questo articolo dovranno essere fatte mediante posta elettronica all'indirizzo organismodivigilanza@colt.net.

12. **DISPOSIZIONI CONCLUSIVE**

Questa versione del Modello supera e sostituisce tutte le precedenti versioni.

Il Modello può essere modificato solo con una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione.