

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 dicembre 2025

Disponibile su intranet aziendale: sezione “MOG 231”
e su Internet al sito: www.Servizitaliagroup.com

Servizi Italia S.p.A.
Sede Legale Via S. Pietro, 59/b
43019 Castellina di Soragna (PR)
Codice fiscale e n. Registro Imprese di Parma: 08531760158
Partita Iva: 02144660343
PEC: si-servizitalia@postacert.cedacri.it
Tel.+390524598511 Fax+390524598232
www.si-servizitalia.com

INDICE

PARTE GENERALE

1. PROFILO DELLA SOCIETÀ	5
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	6
2.1 FINALITÀ DEL MODELLO	7
2.2 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	8
2.3 LE COMPONENTI DEL MODELLO	9
2.4 I PRESIDI DI CONTROLLO AI FINI DEL D.LGS. 231/01	17
2.5 STRUTTURA DEL MODELLO	19
2.6 AGGIORNAMENTO E MODIFICHE DEL MODELLO	20
2.7 ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO NEL GRUPPO	21
3. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
3.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
3.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DI INCOMPATIBILITÀ, DI DECADENZA E DI REVOCA DEL MANDATO AI MEMBRI DELL'ODV	25
3.3 RINUNCIA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ODV	27
3.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV	27
3.5 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ODV	29
3.6 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV	30
3.6.1 FLUSSI INFORMATIVI AD EVENTO	30
3.6.2 SEGNALAZIONI AI SENSI DELL'ART. 6, COMMA 2-BIS DEL DECRETO (C.D. WHISTLEBLOWING)	31
3.6.3 INFORMATIVA COSTANTE.....	34
4. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE SUL CONTENUTO DEL MODELLO	34
4.1 COMUNICAZIONE DEL MODELLO AL PERSONALE E AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	34
4.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, CLIENTI, FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER.....	34
4.3 FORMAZIONE SUL CONTENUTO DEL MODELLO.....	35
5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	35
5.1 ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI	35
5.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	36
5.3 SOGGETTI DESTINATARI E SANZIONI	36
5.3.1 I DIRIGENTI.....	36
5.3.2 I QUADRI, GLI IMPIEGATI E GLI OPERAI	38
5.3.3 GLI AMMINISTRATORI	40
5.3.4 I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE	41
5.3.5 I COMPONENTI DELL'ODV	42
5.3.6 ALTRI SOGGETTI	43
5.4 SANZIONI AI SENSI DELL'ART. 6, COMMA 2-BIS) DEL DECRETO	43
5.5 PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	44
5.6 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	46
6. INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI	46

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - Elenco dei reati presupposto
ALLEGATO 2 - Codice Etico
ALLEGATO 3 - Definizioni
ALLEGATO 4 - Registro delle modifiche
ALLEGATO 5 - Struttura organizzativa di Servizi Italia S.p.A.
ALLEGATO 6 - Procedura whistleblowing

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE “A” - I reati contro la Pubblica Amministrazione e l'amministrazione della Giustizia.

PARTE SPECIALE “B” - I reati informatici e di trattamento illecito di dati e i delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

PARTE SPECIALE “C” - I delitti contro l'industria e il commercio.

PARTE SPECIALE “D” - I reati societari.

PARTE SPECIALE “E” - I delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento. I reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio. I delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

PARTE SPECIALE “F” - I reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

PARTE SPECIALE “G” - I reati ambientali.

PARTE SPECIALE “H” - I reati tributari. I reati di contrabbando. I delitti di criminalità organizzata e i reati transnazionali.

PARTE SPECIALE “I” - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. Razzismo e xenofobia.

Le Parti Speciali e gli Allegati sono pubblicati in file separati.

PARTE GENERALE

1. PROFILO DELLA SOCIETÀ

Servizi Italia S.p.A. (di seguito anche “Servizi Italia” o la “Società”) è una società per azioni di diritto italiano costituita nel 1986 che persegue il proprio oggetto sociale mediante lo svolgimento, in via principale, delle seguenti attività:

- la progettazione, la costruzione, la ristrutturazione, l'installazione, la manutenzione e la gestione di centrali di sterilizzazione, unità operative di alta disinfezione e impianti di lavanderia ad uso sanitario e civile, nonché la progettazione ed erogazione di servizi integrati di fornitura, noleggio, ricondizionamento, sterilizzazione, alta disinfezione e logistica di dispositivi riutilizzabili e/o monouso e dispositivi medici riutilizzabili e/o monouso in ambito sanitario e socio assistenziale pubblico e privato;
- acquisizione di contratti:
 - di lavaggio di biancheria, materasseria, dispositivi di protezione individuale ed indumenti da lavoro;
 - di sterilizzazione di biancheria, indumenti da lavoro (inclusi dispositivi di protezione individuale), strumentario chirurgico ed attrezzature sanitarie (inclusi dispositivi medici in genere) per conto di strutture pubbliche (ospedali, Comuni ecc.) e private, ad uso sanitario e civile,
 - compresa, la eventuale fornitura di biancheria e di materasseria, di indumenti da lavoro (inclusi i dispositivi di protezione individuale), di ferri chirurgici ed in generale dello strumentario chirurgico in noleggio e dei dispositivi medici
 - di fornitura di materiale monouso, calzature professionali, dispositivi per la protezione individuale ed accessori per utilizzo sanitario;
 - di attività di ausiliario;
- sviluppo, produzione e fornitura commercializzazione di articoli e dispositivi sanitari in genere, dispositivi medici costituiti da set sterili per sala operatoria, composti da teleria e camici riutilizzabili in cotone o altre fibre; sterilizzazione di set sterili per la sala operatoria composti da teleria e camici riutilizzabili in cotone o altre fibre; alta disinfezione endoscopi, sterilizzazione set sterili per sala operatoria composti da strumentario chirurgico riutilizzabile e accessori, con o senza attività di noleggio dei medesimi; ritiro prodotti da sterilizzare e riconsegna dei prodotti sterili ai centri di utilizzo;
- acquisizione, intermediazione, vendita, produzione e sviluppo di dispositivi medici, con la possibilità di offrire e fornire servizi di supporto tecnico per la gestione delle forniture aventi ad oggetto dispositivi medicali;
- fornitura “chiavi in mano”, global service, project financing, partenariato per la gestione di strutture sanitarie pubbliche e private (inclusa la fornitura per aree critiche sanitarie, tra cui sale operatorie).

Servizi Italia S.p.A. ha sede legale in Castellina di Soragna (PR) – via San Pietro n 59/b e svolge la propria attività in numerose unità locali distribuite su tutto il territorio nazionale.

Quanto all'assetto istituzionale e organizzativo, la Società è retta da un sistema di amministrazione tradizionale che prevede quali organi sociali Assemblea, Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale. Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dalla legge e dallo Statuto sociale. L'organizzazione di Servizi Italia è conforme alle disposizioni contenute nel Codice Civile e alla normativa in materia di società di capitali.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Servizi Italia S.p.A. (di seguito anche “la Società”), al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell’interesse della Società sia sempre conforme alle leggi e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello” o “Modello 231”), in linea con le prescrizioni del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (di seguito anche il “Decreto” o “D.Lgs. 231”) e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria, che mantiene aggiornato anche rispetto alle best practices riconosciute nel tempo dalla giurisprudenza e dalla comunità scientifica aziendalistica.

Il presente Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di protocolli gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché a rendere più efficace il sistema dei controlli interni e di Corporate Governance adottato dalla Società.

Le previsioni contenute nel presente Modello mirano, pertanto, all’affermazione e alla diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità, quale presupposto indispensabile per un successo economico duraturo: nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell’interesse o a vantaggio dell’impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società.

Il Modello è finalizzato, inoltre, alla diffusione di una cultura del controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell’attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di illeciti.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza nell’adozione di misure idonee a migliorare l’efficienza nello svolgimento delle attività di impresa e ad assicurare il costante rispetto della legge e delle regole, prevenendo, individuando ed eliminando tempestivamente (o minimizzando ove impossibile eliminare) le situazioni di rischio.

In particolare, l’obiettivo di un’efficiente ed equilibrata organizzazione, idonea a prevenire la commissione di reati, è perseguito intervenendo, principalmente, sui processi di formazione ed attuazione delle decisioni della Società, sui controlli, preventivi e successivi, nonché sui flussi di informazione, sia interna che esterna.

Sono destinatari del presente Modello (di seguito i “Destinatari”) e, come tali, nell’ambito delle specifiche responsabilità e competenze, tenuti alla sua conoscenza e al suo rispetto:

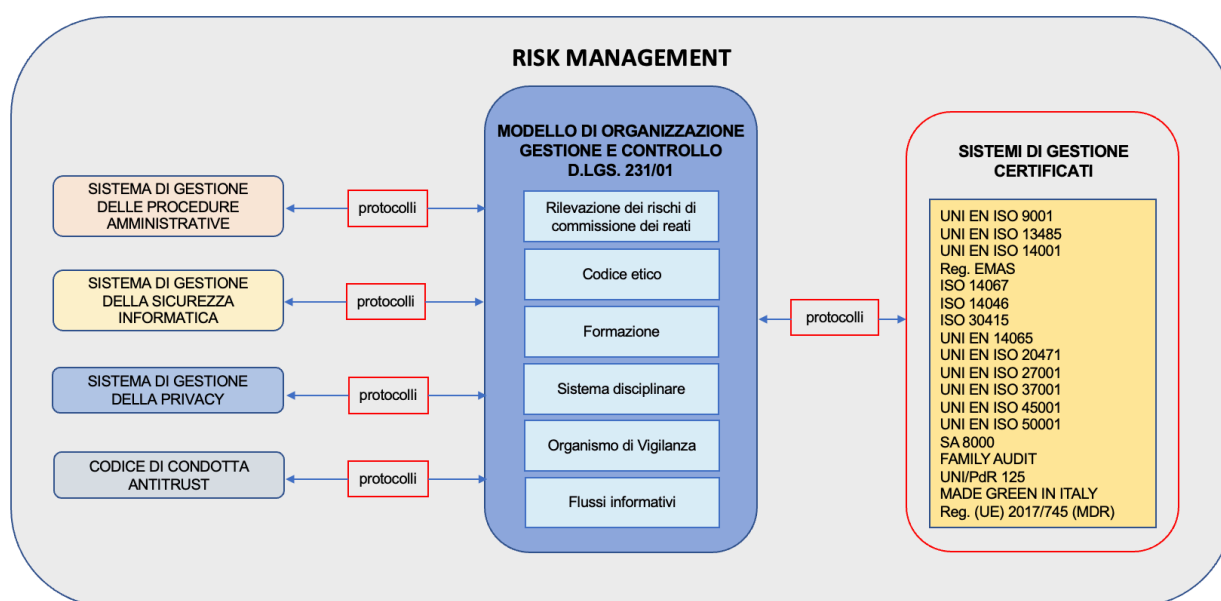
- tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione (di seguito “CdA”) e, comunque, tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale;
- tutti i componenti del Collegio Sindacale;
- tutti i dipendenti ed i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o nell’interesse della medesima;
- tutti coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società (ad es. consulenti, fornitori e terze parti in genere).

Servizi Italia disapprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dai valori e principi enunciati nel Codice Etico della Società, dalle previsioni del Modello (intendendosi nel suo complesso e dunque anche le procedure e indicazioni applicative), anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società o con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

2.1 FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello si propone di:

- integrare il sistema di governo societario che presiede alla gestione e al controllo della Società rafforzando e valorizzando la sinergia tra tutti i sistemi aziendali (ad esempio in materia antinfortunistica, ambientale, di qualità, di sicurezza informatica, ecc.);



- definire un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione (i.e. procedure e protocolli) e controllo (flussi informativi, attività dell'Organismo di Vigilanza e sistema disciplinare) del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (di seguito anche "reati presupposto"; i reati presupposto sono elencati nell'Allegato 1);
- informare e formare i Destinatari del Modello in merito all'esistenza di detto sistema affinché la loro condotta sia costantemente conforme ad esso;
- ribadire che Servizi Italia non tollera comportamenti illeciti; la finalità perseguita o l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società non hanno alcuna rilevanza, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui Servizi Italia si ispira e quindi in contrasto con il suo interesse;
- sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di Servizi Italia del fatto che la commissione di un reato presupposto nel malinteso interesse della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche a possibili sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a gravi pregiudizi finanziari, operativi e d'immagine;

- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società, che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- incrementare la cultura aziendale della compliance, sia alle norme di legge, che a quei regolamenti di cui Servizi Italia si è volontariamente dotata e nel cui solco ha investito.

2.2 IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Servizi Italia garantisce la funzionalità, l'aggiornamento, la cura costante, l'efficace attuazione e la vigilanza sull'adeguatezza del Modello.

Attraverso l'aggiornamento normativo e l'analisi del contesto aziendale ed ambientale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), Servizi Italia individua e verifica periodicamente le aree esposte a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Per le aree aziendali individuate come maggiormente esposte al potenziale rischio di commissione dei reati presupposto, sono:

- rilevate le attività sensibili connesse al rischio di commissione di reati previsti dal Decreto;
- individuate le potenziali modalità di commissione dei reati;
- analizzati i controlli posti in essere dalla Società al fine di prevenire i rischi.

Il risultato di tale attività è rappresentato in un documento in forma di matrice (di seguito "mappa delle aree a rischio") contenente:

- il riferimento all'articolo del Decreto;
- il riferimento all'articolo di legge che prevede il reato presupposto e una breve descrizione del reato;
- le sanzioni previste;
- le possibili modalità di commissione del reato, cioè i comportamenti criminosi che potrebbero teoricamente realizzarsi secondo le ipotesi che sono state congetturate e che appaiono più plausibili;
- chi potrebbe teoricamente commettere il reato secondo le mansioni svolte;
- le funzioni e i processi nell'ambito dei quali si potrebbe verificare il comportamento criminoso ipotizzato;
- la valutazione del rischio inerente inteso come il risultato di un prodotto tra probabilità e impatto;
- i controlli preventivi esistenti e il loro effetto in termini di mitigazione del rischio inerente valutato.

Sono considerate come aree di attività a rischio sia quelle che hanno un rilievo diretto nella commissione del reato presupposto, ma anche quelle aree indirettamente coinvolte, ossia per mezzo delle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati presupposto, essendo attività "strumentali" o funzionalmente collegate alla possibile perpetrazione dell'illecito.

Con riferimento a tutte le aree a rischio reato sono stati inoltre individuati gli eventuali

rapporti indiretti, ossia quelli che Servizi Italia intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi, considerando le ipotesi in cui esponenti aziendali potrebbero concorrere, sia in termini di cooperazione colposa (in caso di delitti colposi) che concorso nel reato (in caso di reati dolosi), con soggetti esterni alla Società alla commissione di illeciti, sia in forma occasionale e temporanea, sia in forma organizzata.

I reati previsti dal Decreto per i quali sono stati individuati profili di rischio potenziale sono oggetto di specifico approfondimento nelle Parti Speciali del Modello.

Anche rispetto alle altre tipologie di reati che non sono oggetto di specifico esame nel contesto delle Parti Speciali del Modello, la Società dispone di presidi organizzativi e procedurali idonei a minimizzarne il rischio di commissione. Al riguardo, si fa esplicito richiamo ai principi espressi nel sistema normativo interno.

Partendo dalla mappa delle aree a rischio, Servizi Italia ha:

- rilevato e analizzato il sistema dei controlli preventivi esistenti nelle stesse (il sistema organizzativo, il sistema autorizzativo, il sistema di controllo della gestione, il sistema di monitoraggio e controllo della documentazione, le procedure operative, ecc.) per valutarne l'idoneità ai fini della prevenzione dei rischi di reato;
- individuato le aree passibili di integrazione dei controlli e le relative azioni correttive da intraprendere;
- curato la costante attuazione dei principi di comportamento e delle regole procedurali;
- mantenuto un regolare adeguamento alle esigenze organizzative aziendali delle procedure, regolarmente aggiornate;
- verificato la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello.

2.3 LE COMPONENTI DEL MODELLO

Il Modello si fonda su un'architettura che prevede le seguenti componenti:

- **Lo Statuto**

Lo Statuto è parte integrante dell'Atto costitutivo di Servizi Italia. Al medesimo è demandata l'indicazione completa e articolata del complesso delle regole relative all'organizzazione, al sistema di amministrazione adottato, al funzionamento e scioglimento della Società.

- **Il Codice Etico**

Il Codice Etico di Servizi Italia, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello, tuttavia, si integrano con i principi e valori espressi nel Codice Etico, pur presentando il Modello, come detto, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere principi di "deontologia aziendale" ai quali si ispira la Società stessa

nel perseguimento dei propri obiettivi e tali principi devono essere rispettati da tutti coloro che agiscono per e con Servizi Italia medesima.

Da questo punto di vista, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, in quanto le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpo sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Modello, in tal modo integrato, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

- **Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi**

Servizi Italia si è dotata di un sistema integrato di controllo interno e di gestione dei rischi costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi (nel prosieguo anche "Sistema").

Il Sistema adottato dalla Società è finalizzato a garantire la continuità dell'organizzazione e l'adequazione dei suoi processi, così da permettere il raggiungimento:

1. degli Obiettivi di Business (fissati in sede di definizione delle strategie aziendali e di impiego efficace ed efficiente delle risorse dell'organizzazione);
2. degli Obiettivi di Governo (garantire attendibilità, accuratezza, affidabilità e tempestività dell'informativa finanziaria, salvaguardia del patrimonio aziendale, osservanza di leggi, regolamenti, contratti, norme etiche ed aziendali, tutela degli impegni etici e sociali).

Il Consiglio di Amministrazione, coordinando le altre funzioni preposte all'interno del sistema integrato di controllo interno e gestione dei rischi, pianifica, organizza e dirige l'esecuzione di iniziative in grado di assicurare il raggiungimento dei traguardi aziendali attraverso la revisione periodica dei propri obiettivi, la modifica dei processi in funzione dei cambiamenti dell'ambiente interno ed esterno alla Società, la promozione ed il mantenimento, all'interno della stessa, di una cultura e di un clima favorevolmente orientati al *Risk Management*.

Nell'ottica della *Control Governance*, la Società ha predisposto ed attua una serie di procedure interne ed i relativi controlli, al fine di rendere operante il governo societario a tutti i livelli, in termini di efficienza gestionale e di integrità aziendale.

Il modello di rischio si basa sull'integrazione dei sistemi di gestione dei rischi, di controllo interno e sulla loro adeguatezza. Sono stati determinati, selezionati, misurati e gestiti tutti i principali rischi, che sono attinenti al "Core business" aziendale, utilizzando il processo di analisi dei rischi secondo i principi del nuovo "COSO-ERM framework".

Il Framework ERM supporta il corretto conseguimento degli obiettivi aziendali ed è costituito da cinque componenti interrelate, che interagiscono con mission, vision e valori core e determinano la performance dell'intera organizzazione:

- governance e cultura per i rischi;
- strategia e definizione degli obiettivi per la gestione dei rischi;
- analisi del rischio;
- informazioni, comunicazione e reporting per i rischi;
- monitoraggio delle performance del modello di gestione di rischio;

Attraverso il modello di rischio, è stata adottata una metodologia di risk mapping e risk scoring che assegna un indice di rilevanza al rischio in funzione della valutazione di impatto globale, probabilità di accadimento e livello di controllo.

L'identificazione dei principali rischi aziendali, tenendo conto delle caratteristiche delle attività svolte dalla Società, viene esaminata dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, mentre la progettazione, realizzazione e gestione del sistema di controllo interno è delegata a figure specifiche all'interno del Consiglio di Amministrazione e dell'organizzazione aziendale. Il Responsabile Internal Audit e l'Organismo di Vigilanza, ciascuno per il proprio ruolo, sono incaricati di verificare che il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi sia funzionante e adeguato.

Si sottolinea, in proposito, che il coordinamento tra le varie funzioni che fanno parte del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi è assicurato attraverso:

- un costante flusso informativo tra i vari attori del Sistema;
- la partecipazione dei vari attori a riunioni congiunte per la trattazione dei temi legati al Sistema;
- la diffusione dei *report* della funzione Internal Audit ai diversi attori del Sistema.

Presso la Società sono attive le "Linee di indirizzo del sistema di controllo interno e gestione dei rischi", che costituiscono un processo documentato e formalizzato finalizzato ad identificare, selezionare, misurare, gestire e monitorare i principali rischi pertinenti all'organizzazione, mediante l'individuazione dei soggetti responsabili dei processi di controllo, nonché l'attuazione di controlli interni predisposti ed attuati per fronteggiarli. Le Linee consentono infatti alla Società e, in particolare, ai destinatari della stessa (inclusi i manager e gli operativi di funzioni aziendali) di cooperare in maniera strutturata, attraverso:

- l'identificazione e la valutazione dei rischi e delle vulnerabilità pertinenti all'impresa;
- l'identificazione delle modalità di controllo intese a mitigare o gestire i rischi previamente identificati;
- lo sviluppo di piani di azione per mitigare i rischi e ridurli quantomeno a livelli accettabili.

Le risultanze delle relative attività sono oggetto di comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

L'attuale versione del Modello trova fondamento nelle risultanze delle complessive attività di risk mapping e risk assessment poste in essere dalla Società sin dalla data della sua adozione e costantemente rivalutate e aggiornate.

Si segnala, infine, che, poiché, come detto, il presente Modello è stabilmente inserito all'interno del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi della Società, esso si propone di svolgere contemporaneamente sia un'efficace attività di monitoraggio e di segnalazione dei rischi da reato, sia una reale attività di prevenzione delle frodi astrattamente perpetrabili ai danni della Società stessa.

Il Modello, infatti, si propone, in ogni caso, quale sistema di prevenzione delle frodi affinché solo condotte fraudolentemente elusive possano rendere possibile la commissione dei reati.

• **Il sistema di Corporate Governance**

Il sistema di Governo Societario adottato da Servizi Italia è conforme alle disposizioni contenute nel Codice Civile e alla normativa in materia di società di capitali.

Il sistema di Corporate Governance di Servizi Italia è articolato secondo il modello tradizionale e si compone di un sistema di amministrazione e controllo basato sulla presenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dell'organo assembleare.

Tutti i consiglieri di amministrazione sono in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e rispettabilità richiesti dalle disposizioni di legge e di regolamento.

- **La struttura organizzativa e il sistema delle deleghe e dei poteri**

Il governo e la gestione della Società sono articolati in un corposo e organico sistema di deleghe strutturato per assicurare la direzione, il presidio e il controllo di tutti i processi aziendali con particolare riferimento in via esemplificativa alla gestione contrattuale e produttiva, alla gestione del processo commerciale, alla gestione finanziaria, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e alla tutela dell'ambiente.

Il sistema di deleghe è definito dal Consiglio di Amministrazione sulla base di una specifica previsione statutaria.

La struttura organizzativa funzionale di Servizi Italia in corso di validità, elemento costitutivo e integrante del Modello, è riportata nell'Allegato 5 alla presente Parte Generale con il nome di "Struttura organizzativa Servizi Italia S.p.A." e rappresenta la mappa dettagliata delle aree della Società e delle relative funzioni attribuite a ciascuna di esse.

Il Sistema delle Deleghe e dei Poteri di Servizi Italia, risultante dagli atti trascritti presso il Registro delle Imprese, costituisce parte integrante e sostanziale del Modello.

Il principio cui Servizi Italia ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività, è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in nome e per conto della Società, obbligazioni verso terzi.

A tutti i poteri attribuiti mediante delega di poteri corrispondono coerenti mansioni, competenze e responsabilità.

La struttura organizzativa è appropriata alle attività aziendali, idonea a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti ed un'appropriata segregazione delle funzioni, assicurando che i comportamenti previsti siano realmente attuati e oggetto di controllo, attraverso:

- un organigramma che indica chiaramente le aree di attività e le linee di dipendenza gerarchica e funzionale;
- un'architettura formalizzata di poteri (deleghe e procure), che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello.

In particolare, la **delega** (o "potere di gestione") costituisce un atto interno di attribuzione di funzioni, compiti e responsabilità. In rapporto strettamente connesso alla delega si colloca il potere autorizzativo, inteso come quel potere di approvazione avente valenza interna e correlato all'esercizio di una delega (un esempio di potere autorizzativo interno è rappresentato dal potere di approvare le c.d. richieste di acquisto).

La **procura** (o potere di "firma/rappresentanza") consiste, invece, in un negozio giuridico unilaterale recettizio con il quale la Società attribuisce specifici poteri di rappresentanza; tale atto legittima il destinatario ad agire nei confronti di soggetti terzi.

I poteri sono strettamente connessi e coerenti alle responsabilità organizzative e gestionali assegnate e, ove opportuno, circoscritti a precisi limiti di valore.

In particolare, in relazione al sistema di procure, la Società prevede l'attribuzione di:

- poteri di rappresentanza per attività connesse alle responsabilità previste nell'organizzazione aziendale;
- poteri relativi a singole operazioni.

I principi ispiratori del sistema di attribuzione dei poteri sono:

- definizione di ruoli, responsabilità e controlli nel processo di conferimento, aggiornamento e revoca delle deleghe e delle procure;
- conferimento, aggiornamento e revoca dei poteri in coerenza con i ruoli ricoperti nell'organizzazione; in particolare, viene garantito il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- conferimento dei poteri in coerenza con le competenze possedute;
- tempestiva e costante diffusione delle informazioni circa la titolarità dei poteri attribuiti ed i relativi cambiamenti;
- verifica periodica della conformità dell'esercizio dei poteri di rappresentanza con le procure conferite;
- monitoraggio periodico dell'adeguatezza del sistema dei poteri e relativo aggiornamento, avuto riguardo alla eventuale evoluzione dell'attività della Società.

Con riferimento al sistema di attribuzione delle deleghe e dei poteri autorizzativi, gli ulteriori requisiti essenziali sono i seguenti:

- le deleghe coniugano ciascun potere di gestione e la relativa responsabilità ad un'adeguata posizione nell'organigramma, avendo cura di evitare l'eccessiva concentrazione di poteri in un singolo soggetto, nonché eventuali conflitti di interesse reali o potenziali;
- le attribuzioni sono coerenti con gli obiettivi aziendali.

Per quanto attiene alle procure, i requisiti essenziali per il loro conferimento sono i seguenti:

- ogni soggetto che, per conto di Servizi Italia, esercita poteri di rappresentanza è dotato di idonea procura, che identifica in maniera esplicita i soggetti abilitati ad esercitare la rappresentanza nei confronti dei terzi;
- ciascuna procura definisce in dettaglio i poteri conferiti al soggetto interessato e ad essa è data idonea pubblicità, funzionale alla sua conoscenza da parte della Società e dei terzi;
- le procure sono coerenti e conformi ai poteri di gestione e ai poteri autorizzativi conferiti al singolo procuratore, fatte salve le eventuali procure relative a singole operazioni.

La Società conserva e gestisce gli archivi delle deleghe, delle procure conferite e delle relative revoche, così da avere una completa tracciabilità delle stesse.

- **Le certificazioni**

Nei precedenti paragrafi, si è dato conto del fatto che Servizi Italia ha definito un proprio sistema integrato di gestione societaria che comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli e responsabilità, con procure e deleghe;
- un insieme di regolamenti, procedure e altri documenti di riferimento volti a definire in modo disciplinato e puntuale lo svolgimento delle attività operative, gestionali e direzionali;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività finalizzato a prevenire la violazione delle norme di legge e di autodisciplina volontaria.

Per espressa decisione della Società, il sistema in tal modo congegnato e attuato è stato definito e viene applicato con riferimento a standard di gestione internazionalmente riconosciuti e/o in adempimento a disposizioni di legge cogenti.

In alcuni ambiti aziendali, quali, a mero titolo esemplificativo, la gestione della tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro (aree di rischio rilevanti anche ai sensi del Decreto), Servizi Italia ha deciso di adottare meccanismi gestionali che vanno oltre a quanto previsto dalla stessa normativa cogente.

Alcune componenti del sistema di gestione societario sono, infatti, sottoposte a valutazione periodica da parte di enti terzi indipendenti sulla base di schemi di certificazione volontari.

Nello specifico, Servizi Italia ha aderito agli schemi di gestione definiti all'interno delle seguenti norme di certificazione della serie:

- UNI EN ISO 9001:
per la realizzazione del Sistema di Gestione per la Qualità, a supporto dell'organizzazione, per la progettazione, lo sviluppo, la produzione dei servizi integrati di lavanderia, sterilizzazione e fornitura di servizi correlati;
- UNI EN ISO 13485:
per la realizzazione di un Sistema di Gestione della Qualità, a supporto dell'organizzazione, per la progettazione e sviluppo, la produzione, l'installazione e l'assistenza dei Dispositivi Medici, nonché la progettazione, lo sviluppo e la fornitura dei servizi correlati;
- UNI EN ISO 14001:
per la realizzazione di un Sistema di Gestione Ambientale a supporto dell'organizzazione. In particolare la certificazione ISO 14001 rappresenta un utile strumento, che consente a Servizi Italia di gestire in modo coordinato tra le diverse sedi del Gruppo i processi, permettendo la definizione degli obiettivi ambientali e l'individuazione dei rischi e delle opportunità di miglioramento, assicurando il rispetto di tutti i requisiti normativi rilevanti per l'ambiente, riducendo i costi legati ai consumi energetici, alla gestione dei rifiuti e delle materie prime, avviando un processo di miglioramento continuo della performance ambientale;
- Certificazione di registrazione EMAS (Eco-Management and Audit Scheme):
per i siti produttivi dislocati sul territorio italiano al fine di garantire la massima trasparenza con le istituzioni e il pubblico.

Si precisa sin d'ora che Servizi Italia, per lo svolgimento della propria attività, è tenuta ad osservare le disposizioni della normativa ambientale cogente relative a:

- le emissioni in atmosfera e, in proposito, la Società ha ottenuto, dagli organi competenti, regolare autorizzazione di emissione in atmosfera dei fumi prodotti da centrali termiche e camini di produzione per tutti i siti produttivi;
- acque, prelievi e scarichi e, in tal senso, la Società ha ottenuto, dagli organi

- competenti, regolari autorizzazioni di scarico delle acque reflue derivanti da processi di produzione per tutti i siti produttivi;
- gestione dei rifiuti presso ogni sito produttivo in cui si producono rifiuti e, in proposito, Servizi Italia mantiene aggiornati i registri di carico scarico con informazioni relative alle caratteristiche qualitative e quantitative dei rifiuti e presenta regolare dichiarazione annuale obbligatoria alle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura territoriali;
 - ISO 14067:
Carbon Footprint, processo di lavanolo e materasseria, per la riduzione delle emissioni di gas serra;
 - ISO 14046:
Water Footprint, processo di lavanolo e materasseria, per la gestione sostenibile delle risorse idriche;
 - ISO 30415:
standard internazionale che definisce linee guida per promuovere la diversità e l'inclusione nelle organizzazioni, favorendo la creazione di ambienti di lavoro equi e inclusivi;
 - UNI EN 14065:
Sistema di controllo della biocontaminazione "Tessili trattati in lavanderia". Sistema di controllo della biocontaminazione valutato secondo le linee guida RABC (Risk Analysis Biocontamination Control) emesse da ASSOSISTEMA;
 - UNI EN ISO 20471:
indumenti ad alta visibilità per uso professionale, sistema di verifica e controllo di indumenti ad alta visibilità sottoposti a lavaggio e manutenzione;
 - UNI EN ISO 27001:
Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni Standard internazionale che definisce i requisiti per l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI), finalizzato a proteggere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati e dei sistemi aziendali da minacce interne ed esterne;
 - UNI ISO 37001:
Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione, con l'istituzione della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione e l'adozione di Linee guida anticorruzione;
 - UNI EN ISO 45001:
Sistema di Gestione a tutela della Salute e Sicurezza dei Lavoratori;
 - UNI CEI EN ISO 50001:
per la realizzazione di un sistema di gestione dell'energia e garantire un approccio sistematico all'efficienza dei propri processi nell'ottica del miglioramento continuo delle proprie prestazioni energetiche;
 - SA8000 Responsabilità Sociale d'Impresa:
per il rispetto dei principi etici, dei diritti umani e della sostenibilità secondo i quali l'azienda opera, tutelando i lavoratori coinvolti direttamente o indirettamente nella Società;
 - Family Audit:
certificazione aziendale che riconosce l'impegno di un'organizzazione per l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento famiglia e lavoro del proprio personale;
 - UNI/PdR 125:2022:
per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo;

- Made Green in Italy (impronta Ambientale di Prodotto): schema nazionale volontario che attesta la ridotta impronta ambientale di prodotti e servizi attraverso la metodologia del Life Cycle Assessment (LCA). La conformità è verificata mediante Dichiarazione Ambientale di Prodotto (DAP) validata da organismo terzo accreditato, con successivo rilascio del marchio da parte del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE);
- Regolamento (UE) 2017/745 (MDR): regolamento europeo che stabilisce requisiti di sicurezza, prestazione e tracciabilità per i dispositivi medici, definendo gli obblighi per la marcatura CE e la sorveglianza post-commercializzazione. Sostituisce e aggiorna le precedenti direttive 90/385/CEE e 93/42/CEE.

I presidi, i protocolli e le procedure previste dai citati schemi di gestione costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

- **Il sistema normativo interno**

Il sistema normativo interno comprende:

- la Politica Anticorruzione, le Linee Guida Anticorruzione, il Codice di Condotta Antitrust e la Policy di Privacy, che sottolineano come la conduzione di tutti gli aspetti della propria attività avvenga nel rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in materia anticorruptiva, antitrust e privacy e ad ulteriore dimostrazione dell'aderenza di Servizi Italia ai valori richiamati nel Codice Etico;
- regole procedurali interne (c.d. "protocolli") tese anche a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio e regolare lo svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantirne la correttezza, l'efficacia e l'efficienza.

Le regole procedurali interne applicabili alle aree a rischio prevedono:

- la separazione, all'interno di ciascun processo, tra chi assume la decisione, chi la autorizza, chi la attua e chi controlla il processo (c.d. segregazione delle funzioni);
- la tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante del processo;
- un adeguato livello di formalizzazione, diffusione e comunicazione delle regole stesse;
- l'esistenza di misure tecniche e organizzative che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni (accesso logico e fisico).

Servizi Italia ha definito responsabilità, modalità e tempistica del processo di elaborazione, aggiornamento e approvazione delle regole procedurali interne.

Oltre alle regole procedurali interne, all'interno del sistema normativo, si deve fare riferimento anche agli applicativi informatici che supportano le attività aziendali.

Una rappresentazione completa, organica e aggiornata del sistema delle regole procedurali interne è pubblicata anche sul sito intranet aziendale.

- **Il sistema di controllo dei flussi finanziari nelle attività a rischio**

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità delle operazioni effettuate, in coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Il sistema garantisce:

- la pluralità dei soggetti coinvolti, in termini di appropriata segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni in modo da garantire che tutti i pagamenti siano richiesti, autorizzati, effettuati e controllati da funzioni indipendenti

o da soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse;

- la capacità di fornire la tempestiva segnalazione dell'insorgere di situazioni anomale o di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi.

- **Il sistema di gestione dei fornitori**

Per la scelta dei propri fornitori Servizi Italia ha definito i criteri di selezione (che tengono conto della professionalità, della reputazione, dell'onorabilità e della capacità finanziaria del fornitore) ed i metodi per la valutazione del livello delle prestazioni degli stessi.

- **L'Organismo di Vigilanza**

All'**OdV** è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e adeguatezza, nonché sull'osservanza delle prescrizioni e delle procedure che costituiscono il Modello e di proporre l'aggiornamento, disponendo di poteri, mezzi e facoltà di accesso alle informazioni e ai documenti necessari allo svolgimento delle proprie attività.

- **Il sistema di formazione e informazione**

Il sistema di formazione e informazione è finalizzato a divulgare i contenuti ed i principi del Modello e consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole cui la concreta operatività di Servizi Italia deve conformarsi.

- **Il sistema disciplinare**

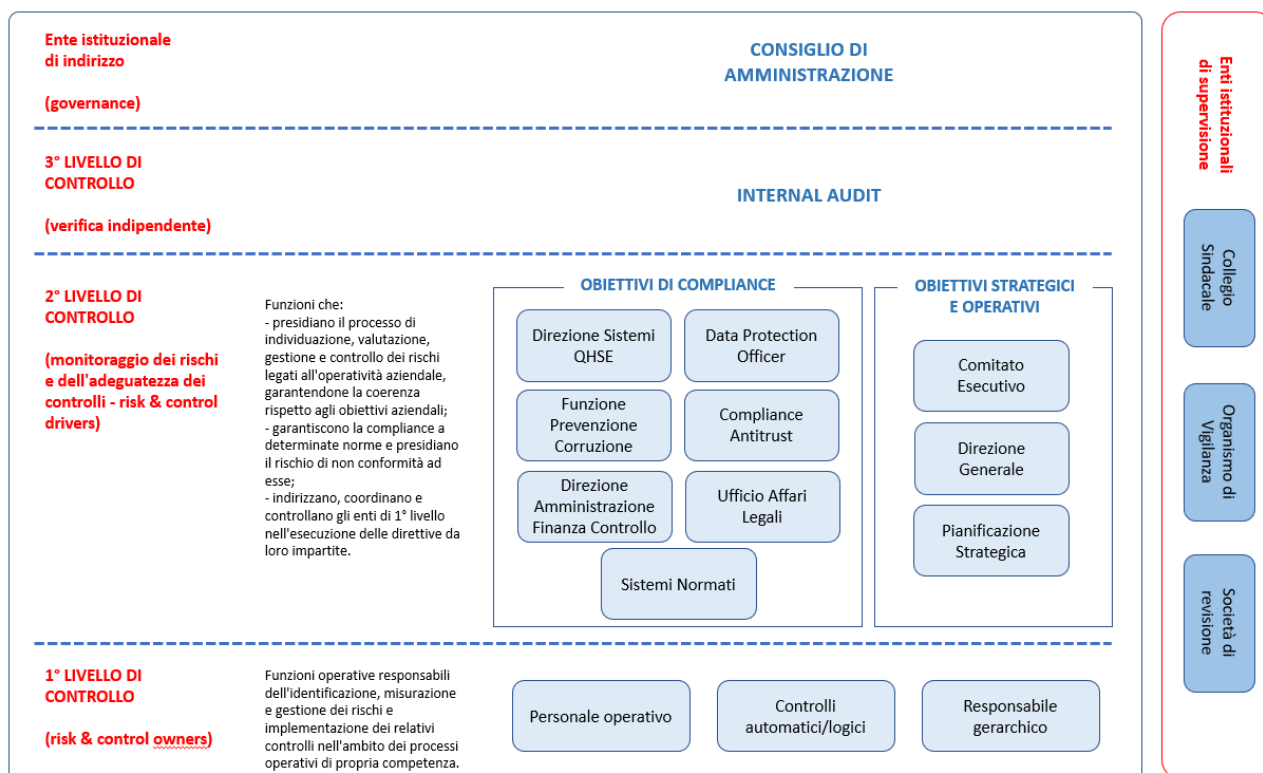
Un sistema disciplinare scritto, adeguatamente diffuso presso i lavoratori e idoneo a sanzionare le violazioni del Modello.

2.4 I PRESIDI DI CONTROLLO AI FINI DEL D.LGS. 231/01

Servizi Italia si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente e con malizia, anche ai fini dell'esclusione della propria responsabilità amministrativa, ma più in generale al fine di agire in correttezza e legalità.

Il sistema dei controlli interni di Servizi Italia può essere definito come l'insieme delle regole, delle procedure, delle strutture organizzative e delle misure tecniche anche informatiche che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie e degli obiettivi aziendali ed il conseguente presidio delle aree di rischio.

Tale sistema può essere suddiviso in tre distinti livelli, come rappresentato di seguito.



Il **1° livello di controllo** è costituito dai controlli svolti direttamente dal personale operativo e descritti nelle procedure interne di riferimento. Ad essi si aggiungono i controlli logici previsti dagli applicativi informatici a supporto delle attività e i controlli gerarchici svolti dai responsabili. Ogni operazione compiuta è adeguatamente documentata per consentire, in ogni momento, gli opportuni controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione. Il personale di Servizi Italia e chiunque operi a qualsiasi titolo per conto della Società viene sensibilizzato attraverso l'informazione e la formazione sull'importanza e sulla necessità dei controlli, sull'esistenza delle norme e procedure applicabili e sull'impegno attivo in prima persona al miglioramento dell'esito delle procedure di controllo.

Il **2° livello di controllo** è costituito dalle funzioni che presidiano i processi di gestione dei rischi di impresa e di conformità alle norme di legge e di autoregolamentazione di cui la Società si è dotata anche attraverso l'adozione di sistemi di gestione certificati. Queste funzioni hanno l'obiettivo di verificare il rispetto degli adempimenti normativi esterni e monitorare la corretta gestione operativa a garanzia della coerenza rispetto agli obiettivi aziendali.

La gestione dei numerosi obblighi di compliance, ossia di conformità alle norme, è affrontata attraverso una gestione integrata dei rischi che coinvolge le diverse funzioni aziendali di secondo livello. Questo approccio facilita la condivisione di informazioni mediante una visione integrata delle diverse esigenze di compliance e favorisce anche la produzione di procedure comuni che garantiscono efficienza e snellezza organizzativa nei processi aziendali.

Il **3° livello di controllo** è costituito dall'Ufficio Internal Auditing che, a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione, svolge un'attività indipendente ed obiettiva di assurance e

consulenza finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'organizzazione. L'assurance, nei confronti del Consiglio di Amministrazione stesso, si sostanzia nella valutazione circa l'idoneità e l'operatività del sistema di controllo e di gestione dei rischi; la consulenza si traduce in una attività di supporto al management finalizzata a fornire valore aggiunto e migliorare i processi di controllo, gestione del rischio e governance, senza assumere responsabilità operative o manageriali.

Ciò premesso, di seguito sono illustrati i criteri di individuazione dei presidi di controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati presupposto articolati su tre livelli:

- **principi generali di controllo**, ai quali devono essere uniformate le scelte in termini di disegno del sistema di controllo interno e prevenzione dei rischi:
 - separazione delle funzioni tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla le operazioni;
 - norme e regole procedurali interne formalizzate ("protocolli" o "procedure") idonee alla regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;
 - regole formalizzate per l'esercizio delle deleghe e procure;
 - tracciabilità per assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- **principi generali di comportamento** volti a uniformare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle famiglie di reato;
- **sistema di controlli preventivi** finalizzati a evitare l'attuazione dei reati in ciascuna delle attività sensibili per ciascuna delle aree a rischio mappate e riportate nelle Parti Speciali del Modello.

Per le diverse tipologie di reato e illecito amministrativo considerate di possibile rischio significativo trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale, nonché i principi generali di comportamento e i controlli preventivi descritti in ciascuna Parte Speciale e nel Codice Etico.

Per quanto concerne invece le tipologie di reato previste dal Decreto, astrattamente applicabili alla Società ma valutate non rilevanti, si è ritenuto che per esse trovino applicazione i principi generali di controllo descritti nella Parte Generale e nel Codice Etico.

2.5 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è costituito da una Parte Generale e dalle Parti Speciali.

Nella Parte Generale sono illustrate le componenti essenziali del Modello, della sua adozione, delle modifiche e dei criteri per il suo aggiornamento, con particolare riferimento alla struttura e attività dell'OdV, alla formazione del personale e diffusione del Modello, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso.

Le Parti Speciali sono dedicate alle diverse tipologie di reato e illecito amministrativo stimate di possibile rischio significativo per Servizi Italia.

Ciascuna Parte Speciale contiene:

- i principi di comportamento ai quali dovranno essere ispirate le azioni dei Destinatari;
- la matrice dei rischi in cui per i singoli reati sono indicate, tra l'altro:
 - le possibili modalità di commissione del reato, cioè i comportamenti criminosi che potrebbero teoricamente realizzarsi;
 - chi potrebbe teoricamente commettere il reato;
 - le funzioni e i processi nell'ambito dei quali si potrebbe verificare il comportamento criminoso ipotizzato;
 - la valutazione del rischio;
 - i controlli preventivi esistenti.

Per la prevenzione dei reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro, così come individuati nell'art. 25-septies del Decreto, vale a dire omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Servizi Italia ha implementato e portato a certificazione il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), redatto in conformità alla norma ISO 45001.

Il SGSSL soddisfa la presunzione di conformità alle prescrizioni degli artt. 30 e 51 del D.Lgs. 81/2008. Inoltre, è stato implementato e certificato il sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la SA 8000 - responsabilità sociale d'impresa, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e la sostenibilità sociale.

Per evitare inutili duplicazioni, per la specifica identificazione e valutazione dei rischi, si fa rimando al "Documento di Valutazione dei Rischi" e alle specifiche prescrizioni del Sistema di Gestione.

Per la prevenzione dei reati ambientali, così come individuati nell'art. 25-undecies del Decreto, Servizi Italia ha implementato e portato a certificazione il Sistema di Gestione Ambientale conforme ai requisiti della norma UNI EN ISO 14001.

Per evitare inutili duplicazioni, per la specifica identificazione e valutazione dei rischi, si fa rimando all'analisi del Sistema di Gestione Ambientale.

I principi di comportamento elencati nelle Parti Speciali si applicano ai Destinatari che, a qualunque titolo, siano coinvolti nei processi e nelle attività a rischio indicati nella mappa delle aree a rischio abbinata a ciascuna Parte Speciale.

Essi, inoltre, integrano e non sostituiscono i principi previsti dal Codice Etico, nonché le eventuali procedure di maggiore tutela previste da Servizi Italia.

Si precisa, inoltre, che sull'osservanza del sistema di controlli preventivi, la Società svolge un continuo monitoraggio per garantire l'adeguatezza del Modello nel tempo e l'attualità delle Parti Speciali rispetto ad eventuali cambiamenti significativi dei settori di attività, della struttura organizzativa o dei processi della Società.

2.6 AGGIORNAMENTO E MODIFICHE DEL MODELLO

A norma dell'art. 6 del Decreto, il CdA di Servizi Italia sovrintende all'aggiornamento ed

adeguamento del Modello, qualora le circostanze lo rendano necessario e ogni qualvolta vi siano sollecitazioni dell'OdV in tal senso.

Il CdA ha la responsabilità di presidiare, in collegamento con le altre strutture competenti, l'aggiornamento del Modello, nonché la stesura e l'aggiornamento delle componenti dello stesso.

Gli eventi che vengono presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontrate carenze, lacune, significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- fondate richieste in tale senso ricevute da parte degli stessi Destinatari del Modello;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- coinvolgimento in procedimenti che rendano opportuni miglioramenti del Modello o che evidenzino comunque misure di prevenzione da potenziare.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello sono sempre comunicati all'OdV. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'OdV è tempestivamente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere pareri e suggerire integrazioni.

2.7 ADOZIONE E GESTIONE DEL MODELLO NEL GRUPPO

Servizi Italia considera il rispetto delle leggi, dei regolamenti di settore e dei principi espressi nel Codice Etico condizione essenziale per il mantenimento e il miglioramento nel tempo del valore aziendale.

Servizi Italia, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento attribuitale dall'art. 2497 c.c. e nel rispetto dell'autonomia organizzativa, gestionale e operativa delle società del Gruppo, promuove l'adozione dei Modelli da parte delle società controllate, direttamente o indirettamente, soggette alla disciplina del diritto italiano, tenendo conto degli specifici profili di rischio connessi alla concreta operatività di ciascuna di esse.

Servizi Italia ha sottoscritto contratti di service con alcune delle società controllate sia direttamente che indirettamente. In virtù di tali contratti, alcuni processi in capo alle società controllate risultano essere svolti operativamente in out-sourcing da Servizi Italia.

Ne consegue che i controlli relativi ai processi, o parti di processo, rientranti in tale casistica si considerano svolti da Servizi Italia nell'interesse della controllata secondo quanto contenuto nei contratti di service.

Le società controllate italiane

La Società comunica a tutte le società controllate italiane il presente Modello e ogni suo successivo aggiornamento.

Servizi Italia sollecita le società controllate italiane all'adozione ed efficace attuazione, in autonomia e sotto la loro responsabilità, di un proprio Modello organizzativo nominando un proprio Organismo di Vigilanza.

Ciascuna società dovrà individuare le attività sensibili, tenuto conto della natura e del tipo di attività svolta, delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione, ispirandosi, quanto più possibile, al presente Modello.

L'adozione del suddetto Modello è necessaria in tutti i casi in cui le società controllate partecipano a gare pubbliche, dispongono di stabilimenti e/o centri produttivi oppure hanno personale dipendente, o ancora, nell'ipotesi in cui, almeno un componente del Consiglio di Amministrazione delle predette sia anche amministratore e/o dirigente di Servizi Italia.

Anche prima dell'adozione di uno specifico Modello, tutte le società controllate italiane, devono adottare idonee misure di organizzazione e di controllo interno per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il Modello adottato dalle suddette società è comunicato all'Organismo di Vigilanza di Servizi Italia.

Ogni successiva modifica di carattere significativo, apportata al proprio modello, è comunicata dagli organismi di vigilanza delle società controllate all'OdV di Servizi Italia, con il quale sono scambiati flussi informativi nel quadro delle rispettive autonomie e indipendenza, con finalità meramente conoscitive.

~~E' attribuito all'OdV di Servizi Italia, quale capogruppo, il compito di dare impulso e di coordinare le attività di controllo sull'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le società controllate per assicurarne una corretta e omogenea attuazione, con la possibilità di effettuare direttamente specifiche azioni di controllo sulle singole società.~~

~~In particolare sono riconosciuti all'OdV di Servizi Italia, nel rispetto dell'autonomia delle diverse società e dei limiti imposti da disposizioni di legge (ad esempio, per quanto concerne la segretezza aziendale, la tutela della privacy, ecc.), i seguenti poteri nei confronti delle controllate:~~

- ~~• potere di dare impulso e di svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello;~~
- ~~• potere di proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;~~
- ~~• potere di effettuare, singolarmente o congiuntamente con l'OdV della società interessata, particolari azioni di controllo sulle singole controllate del Gruppo nelle Aree a Rischio, con possibilità di richiedere l'accesso alla documentazione rilevante di tutte le società.~~

Le società controllate estere

Per ciò che concerne le società controllate estere, Servizi Italia raccomanda:

- l'adozione da parte delle medesime dei principi generali di compliance dettati dalla Capogruppo al fine di garantire il mantenimento di un elevato standard etico e di compliance in relazione a tutte le attività aziendali;
- l'adozione, nel pieno rispetto delle normative dei Paesi ove le società hanno sede e operano, di modelli organizzativi e, in ogni caso, di principi di compliance idonei a prevenire la commissione di reati ed evitare l'applicazione di sanzioni in capo alle società stesse;
- il rispetto delle normative di compliance locali, impostando un proprio processo di valutazione dei rischi, una mappatura delle aree sensibili ed elaborando i più idonei protocolli di controllo al fine di formalizzare programmi di compliance da integrare nel

sistema di controllo e gestione dei rischi proprio di ciascuna società estera.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV di Servizi Italia è un organo collegiale nominato con specifica delibera del Consiglio di Amministrazione della Società e dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione richiesti dal D.Lgs. 231.

Le decisioni relative alla determinazione del numero effettivo dei componenti dell'OdV, all'individuazione e nomina dei componenti stessi (ivi compresa l'individuazione tra essi del Presidente dell'OdV) e al compenso spettante ai suoi componenti sono demandate al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, l'OdV dovrà essere composto da membri scelti:

- tra professionisti esterni muniti delle necessarie competenze e indipendenti nei termini di cui di seguito nel presente paragrafo, con la precisazione che si considerano esterni anche i sindaci della Società e amministratori non esecutivi;
- nell'ambito delle risorse della Società, con particolare riferimento alle funzioni legali e di Internal Audit, e con la precisazione che un solo componente dell'OdV potrà essere membro interno e che il medesimo deve rivestire in seno alla Società una funzione non in grado di influenzare l'orientamento strategico o economico della stessa.

Ciascun componente nominato deve espressamente accettare la nomina. L'avvenuto conferimento dell'incarico è formalmente comunicato a tutti i livelli aziendali, anche mediante l'illustrazione dei poteri, compiti, responsabilità dell'OdV, nonché della sua collocazione nell'organigramma aziendale e delle finalità della sua costituzione.

Una volta nominato, è facoltà del Presidente, qualora lo ravvisi opportuno, nominare un segretario cui affidare i compiti operativi.

L'Organismo rimane in carica per la durata di tre anni a far data dalla delibera di nomina o per il diverso periodo stabilito dal CdA al momento della designazione, periodo che, comunque, non può essere inferiore ad un anno.

I componenti dell'OdV possono essere, alla scadenza del mandato, rinominati.

L'OdV adotta un apposito Regolamento, espressione della sua autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività. Il Regolamento dell'OdV viene comunicato per conoscenza al CdA e così pure i suoi aggiornamenti.

In conformità al Decreto e alle Linee Guida di Confindustria, l'OdV di Servizi Italia è in possesso dei requisiti di:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

- a) Autonomia e indipendenza

L'OdV gode di autonomia e indipendenza dagli Organi Sociali nei confronti dei quali esercita la sua attività di controllo. Esso non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica.

Si tratta di un'autonomia di tipo decisionale, inerente l'aspetto funzionale e qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni di un organismo autoreferenziale.

L'autonomia è in primo luogo rispetto alla società, ai suoi vertici e al management; conseguentemente l'OdV deve poter espletare le sue funzioni completamente libero da condizionamenti o pressioni e non deve essere coinvolto nell'esercizio di attività di gestione che esorbitino dai compiti specificamente assegnati in funzione dell'attività sua propria.

Esso agisce in piena autonomia disponendo di mezzi finanziari adeguati ad assicurare la sua piena e indipendente operatività.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione attribuisce all'OdV, sulla base delle indicazioni del medesimo, una dotazione per le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni, di cui l'OdV stesso fornisce annualmente adeguata rendicontazione.

Ove l'OdV ritenga insufficienti le risorse messe a sua disposizione, formula una richiesta motivata di integrazione delle stesse al CdA.

Di tali risorse economiche l'OdV può disporre in piena autonomia, fermo restando l'obbligo di rendiconto al CdA.

Il CdA, all'atto della nomina dell'OdV, delibera il compenso da attribuire ai componenti dell'OdV e al suo Presidente. Il compenso non può subire modifiche nel corso del mandato. I componenti dell'OdV hanno diritto al rimborso delle spese connesse allo svolgimento del loro incarico.

b) Professionalità

L'OdV deve essere professionalmente capace e affidabile, requisiti questi che debbono essere tipici dell'organo nel suo complesso e conseguentemente anche dei singoli membri che lo compongono.

L'OdV deve disporre di tutte le cognizioni tecniche necessarie a espletare con la massima serietà ed efficacia le funzioni ad esso affidate e ciò, tuttavia, anche avvalendosi di competenze tecniche esterne.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.

c) Continuità d'azione

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione delle attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle funzioni aziendali.

A tal fine l'OdV si avvale della struttura interna della Funzione Internal Audit, in modo da garantire la continuità di attività di vigilanza, curando l'attuazione del Modello e promuoverne il costante aggiornamento.

L'OdV nell'esecuzione delle proprie attività di controllo ha libero accesso a tutti i dati della Società e può disporre di tutte le funzioni e strutture aziendali.

L'OdV, secondo le modalità di seguito delineate, riporta l'esito delle proprie verifiche anche al Collegio Sindacale.

Ciascun componente dell'OdV, inoltre, deve essere in possesso dei requisiti di indipendenza, professionalità e onorabilità come di seguito declinati.

Per indipendenza si intende l'assenza di cause di ineleggibilità e decadenza di cui all'art. 2382 del Codice Civile, nonché l'assenza di vincoli di parentela e/o affinità entro il quarto grado con gli amministratori della società, o delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo.

Sono altresì considerati indipendenti i componenti dell'OdV in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'articolo 147-ter del TUF.

Per professionalità si intende che i membri dell'OdV devono essere in possesso di specifiche e complete capacità professionali, che variano dalle competenze di natura giuridica (societaria, penale, civile, amministrativa e procedurale), a quelle di natura contabile, di risk management e compliance aziendale nonché di natura organizzativa.

Per onorabilità s'intende:

a) non essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o dalla Legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modifiche ed integrazioni, salvo gli effetti della riabilitazione;

b) non essere stato condannato con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:

- a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurata e dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento;
- alla reclusione, per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
- alla reclusione, per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
- alla reclusione, per un tempo non inferiore ad un anno, per un qualunque delitto non colposo;
- per le fattispecie di reato previste dal Decreto.

c) non aver subito l'applicazione, su richiesta delle parti, di una delle pene previste al precedente punto 2, fatto salvo il caso dell'estinzione del reato.

3.2 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DI INCOMPATIBILITÀ, DI DECADENZA E DI REVOCA DEL MANDATO AI MEMBRI DELL'ODV

Il Consiglio di Amministrazione di Servizi Italia ha stabilito che costituiscono cause di ineleggibilità, di incompatibilità e, se sopravvenute, di decadenza o revoca "per giusta causa" del mandato già conferito ai membri dell'OdV:

- la mancanza, o la perdita sopravvenuta, dei requisiti di professionalità, autonomia, indipendenza e continuità d'azione, compreso il caso di attribuzione all'OdV stesso di funzioni e responsabilità operative incompatibili con tali requisiti;
- i rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori o dirigenti di Servizi Italia e delle sue controllate;
- intrattenere rapporti economici e/o contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, direttamente o indirettamente, con Servizi Italia o, se tali da comprometterne l'indipendenza, con società controllate (ivi inclusa la carica di Consigliere di Amministrazione di Servizi Italia o di sue controllate) e/o con i rispettivi Amministratori, nonché in relazione a fatti che coinvolgono Servizi Italia o società controllate. A tal fine, non rileva il rapporto di lavoro intrattenuto con Servizi Italia dai membri interni dell'OdV e quello intrattenuto dallo stesso Organismo nel suo complesso in relazione all'incarico affidato;
- la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni in Servizi Italia o società controllate, tale

da comprometterne l'indipendenza;

- ogni altra situazione, diversa da quelle esplicitate ai punti precedenti, di conflitto di interessi, anche potenziale, con Servizi Italia o sue controllate;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero l'inabilitazione, la dichiarazione di fallimento, l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- la pendenza di un procedimento penale, ovvero una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e seguenti del codice di procedura penale, anche non definitive, in relazione a reati previsti dal Decreto o ad altri reati della stessa indole;
- un provvedimento di arresto o di fermo convalidato dalla competente autorità giudiziaria, anche laddove ad esso non sia conseguita l'applicazione di una misura cautelare personale, fatti salvi i casi in cui il procedimento penale sia stato definito con provvedimento di archiviazione, sentenze di non luogo procedere, di proscioglimento o di assoluzione;
- una misura cautelare personale, anche se successivamente revocata dalla competente autorità giudiziaria, fatti salvi i casi in cui il procedimento penale sia stato definito con provvedimento di archiviazione, sentenza di non luogo a procedere, di proscioglimento, di assoluzione;
- una pena che importi applicazione anche temporanea di una pena accessoria prevista dal codice penale, da altre leggi penali speciali o, comunque, in altri settori dell'ordinamento giuridico;
- una misura di sicurezza personale o patrimoniale, eccezion fatta, in questa ultima ipotesi, per la confisca disposta a seguito del provvedimento di archiviazione, sentenza di non luogo procedere, di proscioglimento o di assoluzione;
- l'applicazione di misure di prevenzione personali o patrimoniali, ivi compreso il sequestro cautelare;
- l'aver rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno ad una Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'articolo 9 del D.Lgs. 231 con provvedimento definitivo;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello, ovvero gravi ragioni di convenienza, tali da impedire di svolgere i propri compiti diligentemente ed efficacemente o da pregiudicare la propria autonomia di giudizio nell'esercizio delle funzioni assegnate;
- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento dell'OdV;
- la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a due o più riunioni anche non consecutive nell'arco di dodici mesi;
- ogni altra situazione, diversa da quelle esplicitate ai punti precedenti, tale da far venir meno i requisiti di autonomia e indipendenza dei membri dell'OdV.

Ai fini dell'assunzione dell'incarico, i componenti dell'OdV sono tenuti a trasmettere alla Società:

- il curriculum professionale;
- l'attestazione relativa all'inesistenza delle cause di ineleggibilità di cui al paragrafo che precede;
- dichiarazione di impegno a adempiere ai propri compiti con diligenza, correttezza, competenza e in conformità al Codice Etico e al Modello di Servizi Italia, nonché a comunicare immediatamente per iscritto alla Società il sopravvenire di cause di revoca.

A ciascuno dei membri dell'OdV si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

Ciascun componente dell'OdV può essere revocato solo qualora sussista una giusta causa. Per giusta causa di revoca deve intendersi:

- il verificarsi, in costanza del mandato, di una delle cause di ineleggibilità e decadenza sopra elencate;
- la perdita dei requisiti di professionalità;
- l'inosservanza degli obblighi di riservatezza e di rispetto della normativa sulla Privacy;
- grave infermità incompatibile con il corretto svolgimento delle proprie funzioni di vigilanza;
- il grave inadempimento dei propri doveri;
- la sentenza di condanna o di "patteggiamento" della Società ai sensi del D.Lgs. 231, passata in giudicato, ove risulti dal testo della stessa un collegamento tra la condanna e l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

La revoca dell'OdV e di ciascun componente compete esclusivamente al CdA.

3.3 RINUNCIA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ODV

È facoltà dei componenti dell'OdV rinunciare in qualsiasi momento all'incarico. In tal caso, essi devono darne comunicazione al CdA della Società tramite lettera raccomandata con avviso di ricevimento o messaggio di posta elettronica certificata (PEC) motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia. La rinuncia avrà effetto dalla data di nomina del nuovo componente.

In caso di scadenza del mandato dell'OdV ovvero di rinuncia, morte, revoca di un componente dell'OdV, il CdA provvede alla nomina rispettivamente del nuovo OdV ovvero del nuovo componente.

In caso di sostituzione del singolo componente, il nuovo nominato scade unitamente agli altri componenti dell'OdV. In caso di cessazione del Presidente o dalla carica di Presidente, la funzione viene ricoperta dal componente più anziano di età fino alla delibera con cui l'OdV nomina il nuovo Presidente.

Il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione del componente dell'OdV venuto a cessare previo accertamento della sussistenza dei requisiti di professionalità e di onorabilità.

3.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

L'OdV di Servizi Italia verifica e vigila sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento. Più in particolare, è compito dell'OdV:

- verificare, sulla base del Piano di attività approvato con cadenza annuale, l'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura

organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;

- monitorare e valutare, sulla base del Piano di attività approvato, la validità nel tempo del Modello e delle procedure ("protocolli"), promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- effettuare, sulla base del Piano di attività approvato, ovvero anche attraverso verifiche non programmate e a sorpresa, controlli presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per accertare se l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante controlli periodici programmati;
- effettuare, sulla base del Piano di attività approvato, una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri (deleghe e procure);
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema dei poteri in vigore, al fine di accertarne la coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti;
- definire e curare il flusso informativo dalle strutture aziendali interessate che consenta all'OdV di essere periodicamente aggiornato sulle attività valutate a rischio di reato, nonché stabilire, se ritenuto necessario, ulteriori modalità di segnalazione, al fine di acquisire conoscenza delle eventuali violazioni del Modello;
- promuovere il flusso informativo dalle società controllate al fine di prevenire e mitigare il rischio di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo a Servizi Italia per fatti commessi in aree di rischio direttamente in capo ad altre società del Gruppo;
- ricevere, tramite gli appositi canali predisposti dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto, eventuali segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto o di violazioni del Modello o di altre violazioni espressamente previste dalla normativa vigente (c.d. Whistleblowing), valutare la rilevanza/completezza delle segnalazioni, gestire gli eventuali adempimenti necessari per verificare la fondatezza delle segnalazioni e comunicare tempestivamente al Presidente o al CdA le risultanze dell'attività svolta;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti degli Organi Sociali competenti che consenta all'OdV di riferire agli stessi in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- comunicare tempestivamente al CdA le eventuali infrazioni alle disposizioni, normative e procedurali, che possono dare luogo a reati di cui al Decreto;
- promuovere e verificare l'adeguato processo formativo del personale, di concerto con l'Ufficio Risorse Umane, mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- monitorare che i responsabili interni delle aree a rischio siano edotti sui compiti e sulle mansioni connesse al presidio dell'area ai fini della prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto;
- verificare periodicamente, con il supporto delle altre strutture competenti, la validità delle clausole finalizzate ad assicurare l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- comunicare eventuali violazioni del Modello agli organi competenti, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'OdV sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto e del Modello;
- avvalersi di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza;
- verificare che i Responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni e i dati loro richiesti;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- richiedere informazioni a consulenti esterni, agenti, partner finanziari e commerciali, fornitori di servizi, nonché revisori, nell'ambito delle attività svolte per conto della Società;
- chiedere e ottenere informazioni dagli OdV delle società del Gruppo.

3.5 FLUSSI INFORMATIVI DALL'ODV

L'OdV riferisce sugli esiti dell'attività svolta, sul funzionamento e l'osservanza del Modello, con apposita relazione annuale, al Collegio Sindacale e al CdA.

L'OdV comunica annualmente al CdA e per conoscenza il Piano dell'attività di vigilanza che ha determinato di svolgere.

Nell'ambito del proprio reporting all'Organo di Gestione, l'OdV di Servizi Italia predispone:

- con cadenza annuale, un rapporto scritto relativo all'attività svolta nel quale saranno indicate tutte le eventuali fragilità rilevate attraverso la vigilanza svolta in conformità al proprio Piano annuale, con i suggerimenti ritenuti opportuni, sia per dare seguito al principio di miglioramento continuo del sistema di gestione dei rischi integrato, che ove trattasi di criticità per rendere adeguato ed efficacemente attuato il Modello;
- con periodicità variabile e non definita, una relazione scritta riguardante le criticità e/o le non conformità rilevate, a seguito dei flussi informativi ricevuti dall'OdV stesso, che determinino la necessità di urgenti azioni correttive e/o preventive, suggerite o giudicate inderogabili al fine di garantire l'efficacia del Modello.

Pertanto, l'OdV dovrà riferire tempestivamente al Presidente e al Direttore Generale in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, che abbia accertato l'OdV stesso o di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione;
- qualsiasi condotta illecita rilevante ai sensi del Decreto, posta in essere dai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1 lettera a) e b) del Decreto, che abbia accertato l'OdV stesso o di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- esito degli accertamenti condotti dall'OdV medesimo a seguito dell'avvio di indagini da

- parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di decisioni urgenti da parte del Presidente e del Direttore Generale.

L'OdV, inoltre, dovrà riferire senza indugio:

- al CdA, eventuali violazioni del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto poste in essere dal Presidente e dal Direttore Generale, da dirigenti della Società o da membri del Collegio Sindacale;
- al Collegio Sindacale, eventuali violazioni del Modello poste in essere dalla società di revisione ovvero da membri del CdA, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge;
- all'Autorità Giudiziaria, Amministrativa e Authority in relazione alle proprie attribuzioni in seno al Modello.

L'OdV di Servizi Italia potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale o potrà a sua volta presentare richiesta di audizione ai predetti Organi, per riferire in merito alla attuazione e al funzionamento del Modello o a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio.

3.6 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

Il Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV. L'efficacia dell'attività di vigilanza dell'OdV trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti o eventi, di cui essi vengano a conoscenza, che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'OdV fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi ad evento;
- segnalazioni ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto (c.d. Whistleblowing);
- informativa costante.

3.6.1 FLUSSI INFORMATIVI AD EVENTO

I flussi informativi ad evento, indirizzati all'OdV da figure aziendali o da terzi e trasmessi via posta elettronica all'indirizzo *organismo.vigilanza@si-servizitalia.com*, attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in:

a) notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'OdV.

L'obbligo di informazione ha per oggetto:

- i provvedimenti notificati dall'Autorità giudiziaria alla Società o ai suoi Amministratori, dirigenti o dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini condotte per illeciti amministrativi di cui al D.Lgs. 231 ovvero per i relativi reati presupposto;

- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti o dei dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari per reati presupposto;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello, dei relativi esiti e motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- i rapporti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei Destinatari e la Società;
- eventuali infortuni gravi sul luogo di lavoro (con prognosi maggiore o uguale a 40 giorni), ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità dai quali emergano violazioni alle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- eventuali provvedimenti assunti o richiesti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità dai quali risulti una attuale o potenziale violazione delle norme in materia ambientale o delle autorizzazioni che disciplinano l'attività aziendale;

b) informazioni di ogni provenienza concernenti la possibile commissione di reati o comunque la violazione del Modello o, più in generale, circostanze da cui possa emergere una carenza organizzativa o procedurale oppure una necessità di adeguamento del Modello:

- la commissione di reati o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e dai relativi protocolli (procedure);
- eventuali variazioni, o riscontrate carenze, nella struttura aziendale od organizzativa;
- eventuali variazioni, o riscontrate carenze, delle procedure;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di reati.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad informare l'OdV in merito ad ogni atto, comportamento od evento di cui siano venuti a conoscenza e che potrebbe determinare una violazione del Modello o, che, più in generale, sia potenzialmente rilevante ai fini del Decreto.

In particolare, i Responsabili delle aree potenzialmente a rischio divengono responsabili interni di ogni singola operazione a rischio da loro svolta o attuata, direttamente o per il tramite dei propri collaboratori.

L'OdV può, inoltre, chiedere alla società di revisione informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello e prevedere uno scambio di informazioni e riunioni periodiche con il Collegio Sindacale e la società di revisione.

3.6.2 SEGNALAZIONI AI SENSI DELL'ART. 6, COMMA 2-BIS DEL DECRETO (C.D. WHISTLEBLOWING)

In adempimento alle previsioni di cui all'art. 6, comma 2-bis del Decreto, il CdA di Servizi Italia ha adottato una specifica procedura "Whistleblowing" avente ad oggetto la segnalazione di condotte illecite o violazioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231 e delle procedure interne adottate dalla Società, violazioni del Codice di Condotta Antitrust o del Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR), atti di corruzione

tentati, presunti ed effettivi, nonché di qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

Le segnalazioni, pertanto, a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, possono riguardare:

- conflitti di interesse;
- violazione dei principi di imparzialità, trasparenza, correttezza, professionalità;
- violazioni relative alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- violazioni relative al Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (GDPR);
- presunti illeciti, tra quelli previsti dal Modello 231 di Servizi Italia, da parte di esponenti aziendali nell'interesse o a vantaggio della Società;
- comportamenti non coerenti con i doveri espressi dal Codice Etico in capo al personale dipendente;
- atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi;
- comportamenti non coerenti con il Codice di Condotta Antitrust;
- utilizzo improprio di beni aziendali;
- attività illecite e/o fraudolente in danno di clientela o del patrimonio aziendale in generale.

La gestione delle segnalazioni di cui alla suddetta procedura è affidata all'Organismo di Vigilanza di Servizi Italia S.p.A. in qualità di costituita "Funzione Whistleblowing" (c.d. OdV-FW).

Pertanto, ogni stakeholder che rilevi un presunto illecito e/o violazione delle norme (legislative, regolamentari, statutarie e/o aziendali, Codice Etico, linee guida e codici di condotta) che possa danneggiare clienti, dipendenti, azionisti, altri stakeholder e/o la reputazione della Società, lo può segnalare utilizzando i seguenti canali, alternativi tra loro:

1. piattaforma informatica dedicata accessibile dal sito internet della società all'indirizzo <https://ir.servizitaliagroup.com/societa-trasparente/whistleblowing>;
2. a mezzo comunicazione cartacea in busta chiusa da inviare al Presidente dell'OdV di Servizi Italia al seguente indirizzo: Servizi Italia S.p.A. Via San Pietro 59/B 43019-Castellina di Soragna (PR) - Alla cortese attenzione del Presidente dell'OdV;
3. mediante richiesta di incontro di persona con il Presidente dell'OdV, con le seguenti modalità: invio e-mail di richiesta a organismo.vigilanza@si-servizitalia.com.

Sarà cura dell'OdV-FW effettuare una prima indagine e coinvolgere le funzioni interessate alla tematica specifica:

- Funzione prevenzione corruzione - fpc@si-servizitalia.com - nel caso in cui la segnalazione riferisce in merito ad atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, nonché qualsiasi violazione o carenza concernente il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione,

ovvero

- Funzione prevenzione illeciti antitrust - rca@si-servizitalia.com - nel caso in cui la segnalazione riferisce in merito a violazioni del Codice di Condotta Antitrust adottato dalla Società,

ovvero

- Funzione protezione dati personali - privacy@si-servizitalia.com.

L'OdV-FW effettua una prima catalogazione e valutazione delle informazioni ricevute e, nel

caso in cui, a seguito di una preliminare fase di analisi, ritenga la segnalazione rilevante e/o fondata:

- avvia l'indagine ispettiva finalizzata alla ricostruzione puntuale degli accadimenti;
- valuta come procedere insieme alle funzioni interessate e, ove lo ritenga opportuno, può segnalare la questione al Comitato Esecutivo o al Consiglio di Amministrazione;
- nei casi ritenuti più gravi, e comunque quando la segnalazione riguarda Amministratori o Sindaci lo comunica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- nel corso dell'indagine, valuta la necessità di contattare in maniera riservata il soggetto segnalante per ottenere maggiori informazioni;
- decide di recarsi presso il luogo interessato al fine di ricostruire i fatti, e richiedere altresì alle strutture e/o ai soggetti competenti ogni ulteriore documentazione e chiarimento del caso.

L'OdV-FW, ricostruita la dinamica dei fatti e conclusa l'indagine, formalizza un breve report ispettivo e lo trasmette al Comitato Esecutivo, al Collegio Sindacale e alla funzione interessata dalla violazione e, ove lo ritenga opportuno, al Consiglio di Amministrazione.

Al fine della valutazione saranno intrapresi gli opportuni provvedimenti da parte dell'Organo di gestione, anche mediante comunicazione alle autorità competenti, proposte eventuali azioni di prevenzione e di mitigazione dei rischi ed eventualmente l'iter disciplinare finalizzato all'irrogazione delle opportune sanzioni ai soggetti responsabili delle violazioni, nel pieno rispetto delle norme, anche aziendali, di volta in volta applicabili.

Nel caso in cui il segnalante sia corresponsabile delle violazioni deve essere garantito un trattamento privilegiato nella disposizione dei provvedimenti disciplinari, rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

L'OdV-FW verifica che il segnalante non subisca condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione, anche nel caso in cui non sia accertata una effettiva responsabilità del soggetto segnalato, fermo restando la possibilità di applicare provvedimenti disciplinari nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

L'OdV-FW informa il segnalante, tramite e-mail o altro recapito indicato nella segnalazione, delle varie fasi e degli sviluppi del procedimento, e in particolare:

- al momento della ricezione e presa in carico della segnalazione;
- all'avvio dell'indagine ispettiva;
- alla conclusione dell'indagine ispettiva;
- alla chiusura del procedimento e all'eventuale irrogazione di sanzioni ai soggetti responsabili delle violazioni.

L'OdV-FW informa il soggetto segnalante qualora si apra un procedimento disciplinare nei suoi confronti derivante da una segnalazione.

L'OdV inoltre mette a disposizione degli esponenti aziendali e dei terzi il seguente indirizzo di posta elettronica organismo.vigilanza@si-servizitalia.com allo scopo di risolvere velocemente casi di dubbio, in riferimento alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali secondo le procedure ivi contemplate, ad ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

3.6.3 INFORMATIVA COSTANTE

Oltre alle notizie di cui ai paragrafi precedenti, dovranno essere tempestivamente comunicate all'OdV le informazioni da quest'ultimo richieste concernenti attività ricorrenti, con obbligo di mettere a disposizione dell'OdV la relativa documentazione, ove disponibile. Spetta all'OdV, tenuto conto del contenuto delle Parti Speciali del Modello, stabilire l'ampliamento della lista di flussi informativi, mediante apposita analitica comunicazione da inoltrare ai responsabili delle funzioni interessate e coinvolte nelle aree sensibili, per il tramite del Responsabile Servizi Societari e Responsabile Risorse Umane.

Il personale dipendente, compresi i dirigenti, i Sindaci e gli Amministratori hanno l'obbligo di trasmettere la documentazione loro richiesta nei termini e con le modalità specificati dall'OdV.

L'OdV cura l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni relative ai flussi informativi richiesti ai Responsabili delle aree a rischio.

4. COMUNICAZIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE SUL CONTENUTO DEL MODELLO

4.1 COMUNICAZIONE DEL MODELLO AL PERSONALE E AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'adozione del Modello e i relativi aggiornamenti sono comunicati a tutti i destinatari del Modello stesso al momento dell'approvazione.

Il Modello viene pubblicato nella sua versione integrale (Parte Generale e Parti Speciali) sulla intranet della Società, mentre sul sito internet di Servizi Italia viene pubblicata solo la Parte Generale.

In ogni caso, il Modello e il Codice Etico sono comunicati a tutto il personale della Società a cura del Direttore Risorse Umane e a tutti i membri degli Organi Sociali a cura del Responsabile Servizi Societari, attraverso i mezzi divulgativi ritenuti più opportuni, ivi comprese note informative interne o invito ad accedere al sistema intranet societario.

Il Direttore Risorse Umane, sentito l'OdV, stabilisce modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello e del Codice Etico da parte del personale della Società.

4.2 INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, CLIENTI, FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER

Per i soggetti esterni alla Società, comunque destinatari del Modello per quanto previsto nei paragrafi che precedono, sono previste apposite forme di comunicazione del Modello e del Codice Etico.

I contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere, mediante inserimento di apposite clausole abitualmente utilizzate al riguardo, chiare responsabilità in merito al rispetto delle politiche di impresa della Società e in particolare del suo Codice Etico e

l'accettazione dei principi generali del Modello.

4.3 FORMAZIONE SUL CONTENUTO DEL MODELLO

Servizi Italia si impegna ad attuare programmi di formazione, di concerto con l'ODV, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte dei dipendenti e dei membri degli Organi Sociali.

L'attività di formazione è finalizzata:

- a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del quadro normativo di riferimento, del Modello e del Codice Etico;
- a spiegare i motivi per cui Servizi Italia ha deciso di dotarsi e di aggiornare il Modello, nonché a illustrare i principali comportamenti da adottare al fine di prevenire la commissione dei reati.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dal livello di rischio dell'area in cui operano e dall'avere o meno funzioni di rappresentanza di Servizi Italia.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (ad esempio video conferenza e/o e-learning).

Servizi Italia precisa che la partecipazione ai programmi di formazione di cui al presente paragrafo ha carattere di obbligatorietà e, pertanto, la violazione di tali obblighi afferenti la prestazione lavorativa, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni del Sistema disciplinare.

5. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

La violazione dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Il sistema disciplinare definisce i criteri generali di irrogazione delle sanzioni ed individua i provvedimenti disciplinari e/o le misure di tutela applicabili ai soggetti destinatari.

Il presente Sistema Disciplinare integra e non sostituisce in alcun modo il sistema disciplinare vigente all'interno di Servizi Italia e, ai sensi del combinato disposto degli artt. 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett. b) D.Lgs. 231, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.

5.1 ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI

La definizione di "illecito disciplinare" qualifica ogni comportamento, tenuto dai Destinatari del presente documento, in contrasto con le regole o i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico.

Ciascuna condotta, che configura l'illecito disciplinare, comporta l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità dell'illecito stesso ed in base ai criteri indicati al punto successivo.

5.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;
- potenzialità del danno derivante al Servizi Italia o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per negligenza, imprudenza, imperizia);
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Nel caso che con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

È comunque fatta salva la facoltà di Servizi Italia di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1 del D.Lgs. 231.

5.3 SOGGETTI DESTINATARI E SANZIONI

Sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni del Modello, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

- i Dirigenti;
- i Quadri, gli Impiegati e gli Operai;
- gli Amministratori;
- i componenti il Collegio Sindacale;
- i componenti l'OdV;
- altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con Servizi Italia o operano direttamente o indirettamente per essa.

5.3.1 I DIRIGENTI

AMBITO D'APPLICAZIONE

Il presente paragrafo si applica agli illeciti disciplinari commessi da Dirigenti di Servizi Italia, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti riportati al punto seguente.

SANZIONI

I Dirigenti di Servizi Italia, nel rispetto dei criteri generali d'irrogazione delle sanzioni di cui paragrafo 4.2, della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, degli articoli 2118 e 2119 del codice civile, del CCNL Dirigenti ed in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti:

- censura scritta;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa.

Censura scritta

Verrà irrogata la sanzione della censura scritta nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o errori procedurali dovuti a negligenza del dirigente.

Licenziamento per giustificato motivo

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento per giustificato motivo per mancanze che costituiscano gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazione dolosa o colposa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento diretto in modo univoco alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel Decreto;
- violazione e/o elusione dolosa o colposa del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come grave ai sensi dell'art. 583, comma 1 c.p. all'integrità fisica.

Licenziamento per giusta causa

Verrà irrogata la sanzione del licenziamento per giusta causa nei casi da cui derivi l'irrimediabile lesione del rapporto di fiducia e che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la:

- grave violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel Decreto, tale da far venir meno il rapporto

fiduciario con il datore di lavoro;

- grave violazione e/o elusione dolosa del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- grave alterazione e/o falsificazione della documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 2 c.p. all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione.

ELEMENTI ACCESSORI

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno Servizi Italia, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa e/o l'adibizione a diverse responsabilità o ruolo nell'organizzazione.

Qualora il Dirigente sia incorso in una delle mancanze che prevede l'irrogazione delle sanzioni di cui sopra, Servizi Italia potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui Servizi Italia decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui sarà comunicato al destinatario.

5.3.2 I QUADRI, GLI IMPIEGATI E GLI OPERAI

AMBITO D'APPLICAZIONE

Gli illeciti disciplinari commessi da Quadri, Impiegati ed Operai, appartenenti alle categorie dei soci lavoratori e dei lavoratori dipendenti di Servizi Italia sono sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti riportati al punto seguente.

SANZIONI

Per i comportamenti che configurino fattispecie di illecito disciplinare, i Quadri, gli Impiegati e gli Operai dipendenti di Servizi Italia, sono sanzionabili con i seguenti provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio definito dal CCNL applicato allo specifico settore di attività.

Rimprovero (richiamo) verbale

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero nei casi di violazione colposa dei principi e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

Rimprovero (ammonizione) scritto

Verrà irrogata la sanzione del rimprovero scritto nell'ipotesi di:

- recidiva nei casi aventi rilevanza esterna di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni previste dal Modello e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore;
- violazione di procedure aziendali e/o comportamenti non coerenti con il Modello configurabili come lievi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.

Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti o anomali di cui si ha prova diretta e certa;
- la reiterata inosservanza degli "iter" procedurali descritti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico

Verrà irrogata la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico (nei limiti massimi indicati dai rispettivi CCNL), oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre Servizi Italia a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo e non esaustivo si applica la sanzione della sospensione in caso di:

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello, delle Linee Guida Anticorruzione e delle Linee Guida Antitrust, effettuate con dolo o colpa grave;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Licenziamento per giustificato motivo

È applicabile la sanzione del licenziamento per giustificato motivo per mancanze che costituiscano gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento diretto in modo univoco alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone,

- incluso l'autore della violazione;
- recidiva dei casi di cui al punto precedente.

Licenziamento per giusta causa

È applicabile la sanzione del licenziamento per giusta causa per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- grave violazione dolosa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento palesemente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel Decreto, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- grave violazione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 2, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

ELEMENTI ACCESSORI

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo Servizi Italia potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui Servizi Italia decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui sarà comunicato al destinatario.

Laddove i dipendenti colpiti da sanzione disciplinare siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno Servizi Italia, l'irrogazione della sanzione più grave della multa potrà comportare anche la revoca della procura stessa e/o l'adibizione a diverse responsabilità o ruolo nell'organizzazione.

5.3.3 GLI AMMINISTRATORI

AMBITO D'APPLICAZIONE

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da Amministratori di Servizi Italia, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti riportati al punto seguente.

SANZIONI

Nei confronti degli Amministratori che abbiano violato quanto previsto dal Modello saranno prese idonee misure configurabili, sulla base della gravità della violazione:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca della delega e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- decurtazione degli emolumenti;
- revoca dalla carica.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

Verrà irrogata la sanzione della diffida all'Amministratore responsabile di violazioni delle prescrizioni e delle procedure aziendali ovvero dell'adozione di comportamenti non coerenti con il Modello, con il compimento di atti che arrechino o possano arrecare danno a Servizi

Italia esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Revoca della delega e conseguente decurtazione degli emolumenti

Tale sanzione verrà irrogata all'Amministratore con delega che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello, che siano diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato quali:

- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure e prescrizioni ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni.

Decurtazione degli emolumenti

Tale sanzione verrà irrogata all'Amministratore privo di delega che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato.

Revoca dalla carica

Tale sanzione verrà irrogata per l'adozione di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico di Servizi Italia di misure previste dal Decreto quali:

- grave e reiterata violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- grave e reiterata violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure e prescrizioni, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni.

ELEMENTI ACCESSORI

L'irrogazione della sanzione disciplinare potrà comportare, per l'Amministratore munito di procura con potere di rappresentare all'esterno Servizi Italia, anche la revoca della procura stessa e/o delle deleghe al medesimo conferite.

A prescindere dall'applicazione della misura di tutela, è comunque fatta salva la possibilità di Servizi Italia di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

5.3.4 I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

AMBITO D'APPLICAZIONE

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da componenti il Collegio Sindacale di Servizi Italia, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti riportati al punto seguente.

SANZIONI

Nei confronti dei Sindaci che abbiano violato quanto previsto dal Modello saranno prese idonee misure configurabili, sulla base della gravità della violazione:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca dalla carica.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

La sanzione della diffida verrà irrogata al Sindaco responsabile di violazioni delle prescrizioni e delle procedure aziendali ovvero dell'adozione di comportamenti non coerenti con il Modello, con il compimento di atti che arrechino o possano arrecare danno a Servizi Italia, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Revoca della carica

La sanzione della revoca verrà irrogata al Sindaco che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello quali:

- adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme a prescrizioni e procedure contenute o richiamate nel Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto;
- adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento palesemente in violazione di prescrizioni o procedure contenute o richiamate nel Modello e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico di Servizi Italia di misure previste dal Decreto.

ELEMENTI ACCESSORI

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non esclude la facoltà di Servizi Italia di promuovere l'azione di responsabilità.

5.3.5 I COMPONENTI DELL'ODV

AMBITO D'APPLICAZIONE

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da componenti l'OdV, nominati da Servizi Italia ai sensi del Decreto, sanzionabili con l'applicazione dei provvedimenti riportati al punto seguente.

SANZIONI

Nei confronti dei componenti l'OdV che abbiano violato quanto previsto dal Modello e le norme del proprio Regolamento saranno prese idonee misure configurabili, sulla base della gravità della violazione, in:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- decurtazione degli emolumenti;
- revoca dalla carica.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

Verrà irrogata la sanzione della diffida a seguito di violazioni del Modello o del Regolamento, attraverso atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

Decurtazione degli emolumenti

Verrà irrogata la sanzione della decurtazione degli emolumenti a seguito di violazioni del Modello o del Regolamento con atti od omissioni che risultino consapevolmente efficaci a perpetrare o consentire il compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto, avendo riguardo alla diligenza qualificata da essi attesa.

Revoca dalla carica

Verrà irrogata la sanzione della revoca dalla carica a seguito di violazioni del Modello o del Regolamento, attraverso atti che risultino diretti in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico di Servizi Italia di misure previste dal Decreto.

5.3.6 ALTRI SOGGETTI

AMBITO D'APPLICAZIONE

Il presente paragrafo si applica ai comportamenti illeciti assunti da soggetti terzi, i cui rapporti con Servizi Italia siano disciplinati da specifici contratti, quali collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori e partner commerciali.

SANZIONI

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Modello;
- risoluzione del relativo contratto.

Diffida al puntuale rispetto delle previsioni

Tale sanzione viene applicata per violazioni che configurino lieve irregolarità rispetto ad una o più regole comportamentali previste nel Modello, che debbano essere rispettate per lo svolgimento dell'attività che coinvolge il soggetto destinatario e che dovrà essere esplicitata e richiamata nella diffida.

Risoluzione del relativo contratto

Tale sanzione viene applicata per violazioni di una o più regole comportamentali previste nel Modello che determini un danno patrimoniale a Servizi Italia o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Resta ferma la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

5.4 SANZIONI AI SENSI DELL'ART. 6, COMMA 2-BIS) DEL DECRETO

Chiunque violi le misure di tutela previste nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni tramite i canali previsti ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis) del Decreto e quindi, nel corso dell'attività di gestione della segnalazione, diffonde verso soggetti estranei ai componenti

dell'OdV notizie e/o informazioni relative all'identità del segnalante è punito con le seguenti sanzioni:

- qualora si tratti di lavoratore dipendente: sospensione dal servizio e dal trattamento economico (nei limiti massimi indicati dai rispettivi CCNL);
- qualora si tratti di dirigente: revoca della procura e/o l'adibizione a diverse responsabilità o ruolo nell'organizzazione;
- qualora si tratti di membro di organo di controllo: revoca dall'incarico;
- qualora si tratti di amministratore: revoca della delega e/o procura o decurtazione degli emolumenti.

Chiunque effettui con dolo o colpa grave, tramite i canali previsti ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis) del Decreto, segnalazioni che si rivelino infondate è punito con le seguenti sanzioni:

- qualora si tratti di lavoratore dipendente: sospensione dal servizio e dal trattamento economico (nei limiti massimi indicati dai rispettivi CCNL); laddove la segnalazione sia accompagnata dall'intenzione di arrecare un pregiudizio alla Società e ciò pregiudichi il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro, potrà essere applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa;
- qualora si tratti di dirigente: revoca della procura e/o l'adibizione a diverse responsabilità o ruolo nell'organizzazione; laddove la segnalazione sia accompagnata dall'intenzione di arrecare un pregiudizio alla Società e ciò pregiudichi il vincolo fiduciario sotteso all'incarico, potrà essere applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa;
- qualora si tratti di amministratore: revoca della delega e/o procura o decurtazione degli emolumenti; laddove la segnalazione sia accompagnata dall'intenzione di arrecare un pregiudizio alla Società e ciò pregiudichi il vincolo fiduciario sotteso all'incarico, potrà essere disposta la revoca dell'incarico;
- qualora si tratti di membro di organo di controllo: revoca dell'incarico.

5.5 PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

La procedura di irrogazione delle sanzioni si sviluppa nel rispetto delle prescrizioni della L. 20/5/1970 n. 300 e dei CCNL di riferimento, per i lavoratori dipendenti, e delle previsioni contrattuali, per le altre tipologie di soggetti interessati.

La procedura ha inizio con la rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello; di seguito sono illustrate le fasi del procedimento.

Fase pre-istruttoria

Tale fase è diretta a verificare la sussistenza della violazione ed è condotta dall'OdV nel più breve tempo possibile dalla scoperta o denuncia della infrazione e si articola anche mediante verifiche documentali.

L'OdV può, nella valutazione delle violazioni scoperte o denunciate, avvalersi, a seconda della loro natura, dell'Ufficio Internal Auditing e delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nei verbali periodici.

Negli altri casi l'OdV comunica alla Società, con relazione scritta, le risultanze della pre-istruttoria richiedendo alla stessa di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato.

In particolare, l'OdV si rivolge:

- alla Direzione Risorse Umane, al Presidente del CdA ed al Direttore Generale per le violazioni dei dipendenti e/o dei soci;
- al CdA e al Collegio Sindacale per le violazioni dei componenti degli Organi Sociali;
- al Presidente del CdA ed al Direttore Generale per le violazioni dei soggetti terzi.

Fase di istruttoria diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV.

Tale fase è condotta nel più breve tempo possibile:

- dalla Direzione Risorse Umane unitamente alle funzioni aziendali a ciò specificamente delegate, per le violazioni dei dipendenti e/o dei soci;
- dal CdA o dal Collegio Sindacale, con eventuale successiva valutazione dell'Assemblea, per le violazioni commesse dagli Amministratori, dai Sindaci o dagli esponenti dell'OdV, come previsto dal Sistema Disciplinare. Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società;
- per i soggetti terzi il legale rappresentante o i soggetti muniti dei necessari poteri inviano all'interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione.

Tale fase è condotta, nel rispetto della normativa vigente:

- dalla Direzione Risorse Umane unitamente alle funzioni aziendali a ciò specificamente delegate, per le violazioni compiute dai dipendenti e/o dei soci;
- dal CdA e/o Assemblea dei Soci per le violazioni dei membri del CdA, del Collegio Sindacale o dagli esponenti dell'OdV, come previsto dal presente Sistema Disciplinare.

Il CdA è competente a deliberare la misura di tutela riguardante la revoca della delega degli Amministratori e la revoca della carica dei componenti l'OdV. Laddove la misura di tutela individuata sia invece quella della revoca dalla nomina di Consigliere d'Amministrazione o di componente il Collegio Sindacale, competente a deliberare in merito è l'Assemblea dei soci, convocata dal Presidente del CdA su conforme delibera dello stesso CdA, o, in mancanza, dal Presidente del Collegio Sindacale. La revoca del sindaco deve essere successivamente approvata con decreto del tribunale, sentito il sindaco stesso.

Per i soggetti terzi il provvedimento definitivo d'irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato dal Presidente e/o dal Direttore Generale, che provvedono all'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge vigenti, dandone altresì comunicazione al CdA.

Nei casi più gravi con l'avvio del procedimento disciplinare potrà essere disposta la

sospensione cautelare (e non disciplinare) dal servizio fino alla conclusione del procedimento.

5.6 MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema Disciplinare sono apportate a mezzo di delibera adottata dal CdA, anche su proposta dell'OdV, e tutti i Destinatari ne saranno informati e invitati a prenderne conoscenza nei luoghi in cui il Modello viene affisso e conservato in intranet.

6. INTRODUZIONE ALLE PARTI SPECIALI

Le Parti Speciali del Modello di Servizi Italia sono così strutturate:

- Riepilogo sintetico delle fattispecie di reato rilevanti;
- Indicazione delle potenziali aree di attività a rischio reato che Servizi Italia ha individuato nell'ambito delle fattispecie riportate nella singola Parte Speciale;
- Definizione dei principi generali di comportamento adottati in Servizi Italia al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti e di presidiare il rischio della commissione di reati;
- Protocolli preventivi adottati da Servizi Italia riepilogati nella Mappa delle aree a rischio (parte "mobile" del modello in continuo aggiornamento) attraverso un preciso collegamento tra reato, rischio identificato, funzione coinvolta, linee guida e procedure aziendali definite per prevenire possibili comportamenti illeciti.

Si precisa che l'esame del complesso delle attività aziendali ed il risultato della valutazione dei rischi effettuata ha portato ad individuare la possibilità di commissione delle fattispecie di reato riepilogate nell'Allegato 1 – Elenco dei reati presupposto.

Le Parti Speciali e la Mappa delle aree a rischio (parte "mobile" del modello in continuo aggiornamento e per tale ragione costantemente oggetto di revisione e pubblicazione nell'intranet aziendale) sono ad uso interno di Servizi Italia.