

Organizzazione

Orienta s.p.a.

Viale Luigi Schiavonetti, n. 290 - Pal. B - 00173 Roma (RM)

Tel. +39 06724391 - Fax. +39 0672439439

Web : www.orienta.net

Numero Verde *tel*
848•800•801

Numero Verde *fax*
848•800•802

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001

Master	<input checked="" type="checkbox"/>
Copia controllata	<input checked="" type="checkbox"/>
Copia non controllata	<input type="checkbox"/>
Numero della copia	02

Emissione DG	Data	<input type="text"/>	Firma	<input type="text"/>
Approvazione DG	Data	<input type="text"/>	Firma	<input type="text"/>
Approvazione ODV	Data	<input type="text"/>	Firma	<input type="text"/>

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	30/06/2014	Prima emissione	Eugenio Ferrazzi

Indice	
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231	4
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti.....	4
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" idoneo alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto.....	6
1.3 Le Linee Guida elaborate da Confindustria.....	7
1.4 La metodologia utilizzata da Orienta S.p.A.....	8
2. IL MODELLO ORIENTA S.p.A.	11
2.1 La struttura organizzativa di Orienta S.p.A.....	11
2.2 Finalità del Modello.....	12
2.3 Destinatari del Modello Orienta S.p.A. e del Codice Etico.....	14
2.4 Evoluzione del Modello.....	14
A) <i>Risk Assessment</i>	16
B) <i>Elementi costitutivi del Modello</i>	20
C) <i>Struttura del Modello (Parte Generale e Parte Speciale)</i>	20
2.5 Le procedure.....	22
2.6 Principi generali per le procedure.....	23
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	23
3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V).....	23
3.2 Istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV.....	24
3.3 Funzioni e poteri dell'O.d.V.....	25
3.4 Reporting nei confronti degli organi societari.....	26
4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.	27
4.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.....	27
4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	27
4.3 Sistema delle deleghe e procure.....	28
5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	29
5.1 Principi generali.....	29

5.2 Soggetti.....	29
5.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	30
5.4 Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza.....	31
5.5 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni.....	32
6. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	32
7. VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO.....	32
8. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	33
PARTE SPECIALE "A"- REATI NEI CONFRONTI DELLA P.A.	33
PARTE SPECIALE "B" – I REATI SOCIETARI	42
PARTE SPECIALE "C"- REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	47
PARTE SPECIALE "D" - REATI INFORMATICI	50
PARTE SPECIALE "E" - REATI IN TEMA DI RICICLAGGIO.....	52
PARTE SPECIALE "F" - REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	54
PARTE SPECIALE "G" - REATI TRANSNAZIONALI	55
PARTE SPECIALE "H" – REATI AVENTI FINALITÀ DI TERRORISMO	58

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato “Decreto”) recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti nella Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri; alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie di reato commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi, da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (fino ad un massimo di circa 1,5 milioni di euro) ed interdittive (l’interdizione dall’esercizio dell’attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero dall'Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 bis, 25, 25 bis, 25 ter, 25 quater, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies e 25 octies del D.Lgs.231/2001 (cosiddetti "reati-presupposto"). Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato. Più analiticamente i reati previsti oggi dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- corruzione e concussione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409);
- reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art.31 L. 28 dicembre 2005 n.262);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1, introdotto dall'art.8 L.9 gennaio 2006 n.7);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art.5 L. 11 agosto 2003, n.228);
- abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art.25 sexies D.Lgs 231/2001, aggiunto dall'art.9

L. 18 aprile 2005, n. 62, si veda anche l' art.187 quinquies D.Lgs.24 febbraio1998 n.58);

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

- reati transnazionali (introdotti dalla Legge comunitaria 2005 approvata con L.25 gennaio 2006, n.29);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n.123 e modificati dal D.Lgs. attuativo della delega di cui alla L. 3 agosto 2007, n.123);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001, introdotti dal Decreto Legislativo 231/07 del 14 dicembre 2007);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs 231/2001, introdotti dalla Legge 28 febbraio 2008 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno").

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" idoneo alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a. di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c. che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d. che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.3 Le Linee Guida elaborate da Confindustria

In data 31 maggio 2008 la Confindustria ha aggiornato il testo delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" del 7 marzo 2002.

Tali Linee Guida, che sono state tenute in considerazione nella redazione del Modello, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi della realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo suggerito dalle Linee Guida sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;

- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza
 - professionalità
 - continuità di azione;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

1.4 La metodologia utilizzata da Orienta S.p.A.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista in via facoltativa e non cogente, Orienta S.p.A. ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale l'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione come previsto dal Decreto e ispirato ai principi delle Linee Guida emanate da Confindustria.

L'adozione del Modello costituisce uno strumento volto ad assicurare non solo lo svolgimento dell'attività sociale in modo corretto e trasparente, ma anche la sensibilizzazione di tutti i destinatari del Modello stesso verso comportamenti tali da prevenire le condotte illecite punite dal Decreto.

La definizione del Modello come sopra descritto si è articolata, in sintesi, secondo il seguente approccio metodologico:

- Impostazione del progetto e individuazione del responsabile interno.
- Raccolta e analisi preliminare della documentazione societaria.
- Individuazione delle aree più esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto ("aree sensibili").
- Individuazione dei soggetti rilevanti all'interno delle aree sensibili ("key officer").

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

- Elaborazione e distribuzione di questionari e schede destinati alla raccolta di informazioni rilevanti sull'operatività della società.
- Analisi dei dati raccolti attraverso i questionari e le schede.
- Descrizione delle criticità riscontrate rispetto al modello ideale ("Gap Analysis").
- Individuazione delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate.
- Articolazione e stesura del Modello.

La realizzazione del progetto ha comportato l'individuazione dei processi sensibili, l'elaborazione del Modello e la redazione/revisione delle procedure necessarie per garantirne l'efficacia.

La documentazione e le informazioni raccolte hanno riguardato i settori in cui opera la società. Tale documentazione è riportata sia nel Sistema di Qualità UNI EN ISO 9001:2008 certificato dall'Ente svizzero SQS, certificazione internazionale IQNET, **con scadenza 30 giugno 2015**, sia nel sistema certificato SA 8000:2008 con scadenza al **22 dicembre 2015**.

La documentazione del sistema di qualità ISO è composta da:

- [Manuale della qualità che ricopre tutto ciò che è previsto dalla norma , con Revisione 2 del 6.3.2012;](#)

Doc.	Sez.	Descr.	Doc.	Sez.	Descr.	Doc.	Sez.	Descr.
MQ	1	Scopo e campo di applicazione	MQ	5	Responsabilità della Direzione	MQ	8.4	Controllo del prodotto non conforme
MQ	2	norme	MQ	6	Gestione delle risorse	MQ	8.5	Analisi dei dati
MQ	3	Sigle e codici	MQ	7	Erogazione del servizio	MQ	8.6	miglioramento
MQ	4.1	Sistema gestione qualità	MQ	8.1	Misurazione, analisi e miglioramento	MQ	Indice	
MQ	4.2	Requisiti della documentazione	MQ	8.2	Verifiche ispettive interne			
MQ	4.3	Controllo documenti e registrazioni	MQ	8.3	Monitoraggio, misurazione processi			

procedure			
Doc.	N°	Rev.	Descr.
P.O.	4.1	1	Controllo dei documenti
P.O.	4.2	1	Controllo registrazioni
P.O.	5.1	1	Riesame della Direzione
P.O.	7.1	1	Riesame del contratto
P.O.	7.2	1	Valutazione fornitori
P.O.	8.1	1	Verifiche ispettive interne
P.O.	8.2	1	Controllo delle N.C.
P.O.	8.3	1	Azioni correttive e preventive
P.O.	8.4	1	Tecniche statistiche

istruzioni operative			
Doc.	N°	Rev.	Descr.
I.O.	01BCD	1	BACK UP
I.O.	02PUB	1	Gestione pubblicità
I.O.	03EVE	1	Eventi
I.O.	04IBE	1	Banche dati aziende
I.O.	05IBI	1	Banche dati lavoratori
I.O.	06RIC	1	Ricerca in banche dati
I.O.	07COM	1	Comunicazione
I.O.	08CCE	1	Controllo azienda
I.O.	09FAT	1	Fatturazione
I.O.	10PAG	1	Paghe
I.O.	11RCD	1	Recupero crediti
I.O.	12RCE	1	Recupero crediti (esterni)

modulistica di registrazione

- | | | |
|---|---|--|
| M-4-ELN (Elenco Norme).doc | M-7-AQD (Acquisizione Dati).doc | M-7-QFV (Questionario Valutazione Fornitori).doc |
| M-4-EMD (Elenco MQ controllato).doc | M-7-CAM (Contratto Assunzione Mensile).doc | M-7-SCI (Contratto Scica).doc |
| M-4-FDG (Modulo Bach Up Dati).doc | M-7-CAO (Contratto Assunzione Orario).doc | M-8-PVI (Programma V.I.I.).doc |
| M-4-MDP (Mappa Distribuzione PO IO).doc | M-7-CAP (Contratto Assunzione Orienta Proroga).doc | M-8-RIC (Cotnrollo su Aziende).doc |
| M-4-MSQ (Mappa documenti del SQ).doc | M-7-CMP (Contratto Assunzione Mensile Proroga).doc | M-8-RNC (Rapporto N.C.).doc |
| M-4-PRT (Protocollo).DOC | M-7-COA (Contratto Assunzione Orienta).doc | M-8-RNC (Rapporto NC).doc |
| M-5-CMI (Comunicazioni Interne).doc | M-7-COP (Contratto Assunzione Orario Proroga).doc | M-8-VVI (Verbale Verifiche Ispettive) 01.doc |
| M-5-CSRV (Carta dei servizi).doc | M-7-DIC (Dichirazione di ricevuta fogli presenza).doc | M-8-VVI (Verbale Verifiche Ispettive).doc |
| M-5-CSRV Carta dei servizi Orienta 2012 - 3° Edizione.doc | M-7-DTF.doc | |
| M-6-ELM (Elenco Macchine).doc | M-7-INF (Informativa -lettera ai dipendenti-).doc | |
| M-6-MPO (Matrice Polivalente) 2.doc | M-7-KI1 (Lavoratore).doc | |
| M-6-MPO (Matrice Polivalente).doc | M-7-KI2 (Richiesta accredito bancario).doc | |
| M-6-PFA (Programma Foramzione Addestramento).doc | M-7-KI3 (Detrazioni).doc | |
| M-6-RFP (Richiesta Ferie e Permessi).xls | M-7-KI4 (Avviso ai lavoratori).doc | |
| M-6-SAG (Segnalazione Anomalie-Guasti).doc | M-7-LTF (Lista Fornitori Qualificati).doc | |
| M-6-SMA (Scheda Manutenzione).DOC | M-7-ORD (Ordine).doc | |
| M-6-STP (Scheda personale).DOC | | |
| M-6-VFO (Verbale di Formazione).doc | | |

altre registrazioni vengono effettuate informaticamente.

la tipologia di relazioni e di attività intrattenute con la pubblica amministrazione; le regole e le procedure interne; ogni evidenza documentale utile a comprendere il funzionamento della società.

Da tale analisi è stato possibile identificare le aree sensibili e le funzioni coinvolte con i relativi key officer.

La compilazione delle schede-questionari da parte di questi ultimi ha consentito di analizzare:

- l'organizzazione interna;
- il grado di autonomia finanziaria;
- il livello di proceduralizzazione delle attività;
- le modalità di gestione dei rapporti con i soggetti esterni;
- le modalità di gestione dei rapporti con la P.A.

All'interno, invece, di ciascun processo è stato possibile rilevare:

- chi svolge l'attività rilevante.
- quali sono le decisioni rilevanti e chi le assume.
- il regime dei controlli interni;
- il sistema delle deleghe e delle procure;
- la modalità di archiviazione della documentazione.

2. IL MODELLO ORIENTA S.p.A.

2.1 La struttura Organizzativa di Orienta S.p.A.

Costituita il 5/8/1999, è soggetta a direzione e coordinamento di Gruppo Orienta S.r.l.

Ad essa fa riferimento la Orienta Direct S.r.l. che svolge attività anche complementari e/o funzionali al core business, controllata e partecipata al 100%.

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

Orienta S.p.A. ha emanato il Codice Etico, contenente i principi morali ed etici cui devono ispirarsi e conformarsi nello svolgimento delle attività necessarie al conseguimento dell'oggetto sociale il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il management, i dipendenti, i fornitori, i collaboratori esteri, i consulenti ecc .

Il medesimo intento ispiratore ha indotto Orienta S.p.A. a redigere il presente Modello Organizzativo non solo in relazione alle attività effettivamente svolte dalla stessa e ritenute a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, ma anche con riferimento a tutte le tipologie di reato previste dalla normativa vigente e che potrebbero costituire motivo di rischio, o comunque di attenzione.

Il presente Modello, pertanto, costituisce la base che la Società dovrà adottare e rispettare, previa eventuale integrazione necessaria all'adeguamento delle peculiarità aziendali.

La struttura aziendale di Orienta S.p.A. è rappresentata dall'organigramma allegato (ALLEGATO 1), nel quale sono specificate le funzioni aziendali che compongono la propria organizzazione.

L'Organigramma nominativo è a disposizione presso l'Ufficio Personale.

2.2 Finalità del Modello

Orienta S.p.A. ha deciso di predisporre un Modello di organizzazione e gestione in linea con le prescrizioni del d. lgs. 231/2001 e con i principi espressi nell'approvato Codice Etico; le norme comportamentali e deontologiche richiamate dal Codice Etico si applicano a tutti i Soggetti Apicali, ai Dipendenti e/o ai Collaboratori che agiscono in nome e per conto della Società.

Orienta S.p.A. , con delibera del 15/12/2010 ha nominato l'Organismo di Vigilanza (OdV), il quale ha il compito di vigilare, in base a specifici accordi, sul funzionamento e l'osservanza, da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori, del Codice Etico e del Modello Organizzativo dell'Azienda.

La Società ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello in linea con il d. lgs. 231/2001 costituisca un ulteriore strumento per mantenere la coerenza nella politica sociale della Società in tema di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali che la caratterizzano.

Tra le finalità del presente Modello vi sono quindi anche quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia quale obiettivo, attraverso l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente "proceduralizzazione", la prevenzione del rischio di commissione dei Reati contemplati dal d. lgs. 231/2001;
- predisporre un sistema di monitoraggio costante delle attività che consentano all'Azienda di prevenire e/o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei Reati;
- sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti e Collaboratori (Soggetti Apicali, Dipendenti, Collaboratori o Consulenti) che operano per conto o nell'interesse della Società nell'ambito dei Processi Sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società, le cui conseguenze disciplinari sono stabilite nell'ambito dei singoli rapporti instaurati;
- promuovere una costante sensibilizzazione dei Dipendenti e Collaboratori nel seguire comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati previsti dal d. lgs. 231/2001, non solo perché contrari alle disposizioni di legge ma anche perché contrari ai principi etico-sociali enunciati nel Codice Etico emanato da Orienta S.p.A.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle Aree a Rischio della Società;
- l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post).

2.3 Destinatari del Modello Orienta S.p.A. e del Codice Etico

Le regole di comportamento ed i principi contenuti nel presente Modello si integrano con quelli contenuti nel Codice Etico, pur rivestendo il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel d. lgs. 231/2001, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Infatti:

- il Codice Etico emanato da Orienta S.p.A. rappresenta uno strumento condiviso sul piano generale e vuole esprimere quei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i destinatari;
- il Modello Orienta S.p.A. (compresi i principi, le regole e le procedure in esso riportati o richiamati) risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto finalizzate a prevenire la commissione di quelle particolari tipologie di Reati che la stessa Orienta S.p.A. ha individuato nell’ambito dell’analisi del rischio condotta nel proprio contesto aziendale.

Sono pertanto obbligati ad osservare le prescrizioni del presente Modello (comprese le procedure attuative approvate da Orienta S.p.A. per lo svolgimento delle proprie attività), nonché il Codice Etico: gli Organi Sociali, i Dipendenti, i Collaboratori e Consulenti ad altro titolo che agiscono per conto o in nome di Orienta S.p.A. Apposite clausole che impongono il rispetto dei precetti contenuti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo sono e devono essere inserite nei contratti sottoscritti con i Fornitori.

2.4 Evoluzione del Modello

Sulla base degli elementi precedentemente esposti, Orienta S.p.A. ha:

1. preventivamente adottato il Codice Etico;
2. individuato le aree/processi a rischio e le possibili azioni di miglioramento dell’attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti);
3. definito gli elementi costitutivi del Modello di organizzazione e Gestione, sia in relazione alla concreta realtà aziendale, sia con riferimento alle eventuali situazioni a rischio che potrebbero configurarsi in astratto;

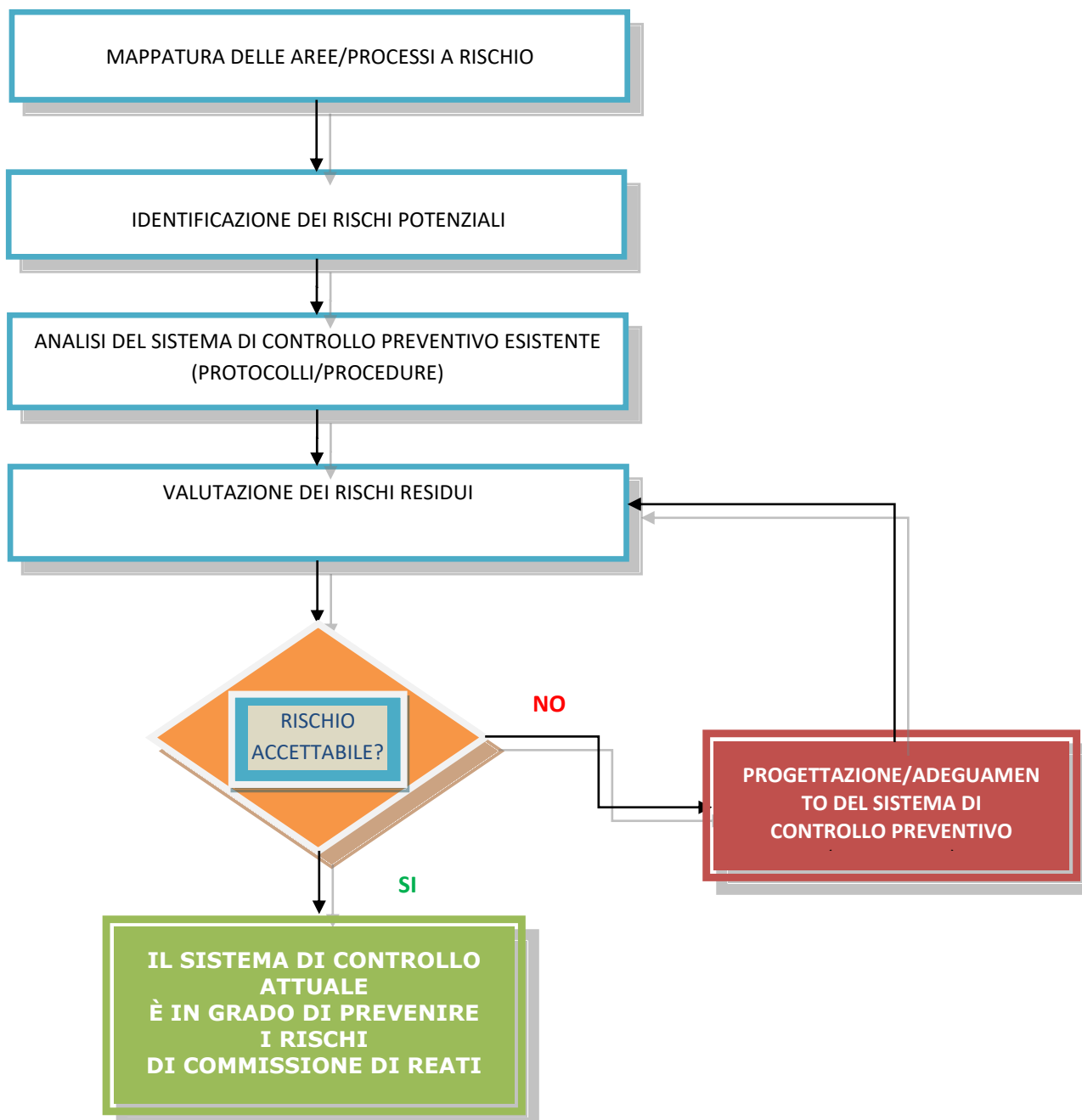
4. nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del .../.../... un OdV (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e Modello di organizzazione e gestione Approvato dal Consiglio di Amministrazione del .../.../..., sull'osservanza del presente Modello, nonché di collaborare a suoi eventuali aggiornamenti.

Fino ad oggi l'OdV ha svolto funzione propulsiva alla redazione e approvazione del Modello Organizzativo;

5. provveduto a redigere il presente Modello di organizzazione e Gestione.

a) RISK ASSESSMENT

Nel predisporre il proprio sistema di controllo in grado di prevenire il rischio di commissione reati ed in linea con i requisiti del d. lgs. 231/2001, Orienta S.p.A. ha svolto una serie di attività adottando il flusso per la Gestione del Rischio riportato qui di seguito ed illustrato nelle pagine seguenti.



MAPPATURA DELLE AREE/PROCESSI A RISCHIO E IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI POTENZIALI

Si è effettuata un'analisi preliminare del contesto aziendale per individuare quali aree/processi aziendali potessero risultare interessati dalle potenziali casistiche di reato previste.

Gli elementi considerati sono:

- struttura organizzativa e societaria - articolazione territoriale - dimensioni e settore economico;
- fornitura di beni e servizi nei confronti della P.A.;
- rapporti con le Autorità fiscali, e previdenziali;
- soggetti apicali, dipendenti ed altri soggetti legati alla Società da rapporti di parasubordinazione (es: Collaboratori esterni)

Questa prima analisi ha condotto all'esclusione di alcuni reati previsti dal Decreto. In particolare, vista l'attività svolta da Orienta S.p.A., si ritiene di escludere il rischio di commissione dei seguenti reati, vale a dire:

- Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo (art. 25-bis);
- Reati connessi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1);

Sono stati invece presi in considerazione i seguenti reati per una analisi più approfondita:

- i Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)
- i Reati di criminalità informatica (art. 24 bis)
- Reati in materia societaria (art. 25-ter)
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- Reati contro la personalità individuale quali i delitti in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone e di acquisto e alienazione di schiavi, prostituzione/pornografia minorile, detenzione materiale pornografico,

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

pornografia virtuale, iniziative turistiche per sfruttamento prostituzione minorile, di cui agli artt.600 bis – quinquies c.p., 601 e 602 c.p. (art. 25-quinquies)

- Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 sexies)
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies)
- Reati di cui agli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale per ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)
- Reati contro il crimine organizzato, l'intralcio alla giustizia, il traffico di migranti.

In considerazione dell'attività primaria svolta a contatto con la Pubblica Amministrazione dalla Società, appare opportuno effettuare l'analisi principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività sociali capaci di influire sulla commissione dei Reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al d. lgs. 231/2001.

Identificate quali aree e processi aziendali potessero essere coinvolti, si è proceduto ad analizzare le possibili modalità attuative dei Reati considerati. Questa attività è stata svolta sia attraverso confronti con i soggetti chiave che nell'ambito della struttura aziendale sono coinvolti nelle aree/processi individuati (Direzioni di Competenza e Responsabili di Funzione), sia attraverso l'analisi della documentazione disponibile (principali procedure in essere, organigrammi, istruzioni operative, comunicazioni ufficiali etc.)

Nello svolgimento dell'analisi dei rischio sono stati considerati gli uffici e le funzioni che svolgono le seguenti attività:

- Ufficio Personale
- Comunicazione e Formazione
- Contr./Customer Service
- Vendite
- Selezioni (H.R.S.)
- Contabilità Generale
- Sistemi Informatici

ANALISI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO ESISTENTE

Per ogni area/processo sensibile individuato sono state prese in considerazione le modalità di gestione ed il sistema di controllo preventivo in essere (procedure esistenti e modalità operative in essere).

VALUTAZIONE DEI RISCHI RESIDUI

E' stata dunque oggetto di valutazione l'incidenza sul rischio di tali procedure e modalità operative considerando i seguenti parametri:

- la probabilità di accadimento dell'evento;
- l'impatto dell'evento stesso;
- la soglia concettuale di accettabilità del rischio così come prevista dall'art. 6 del Decreto.

Con riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di Reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001, la soglia di accettabilità, al fine della esclusione dalla responsabilità amministrativa, è rappresentata da un sistema di prevenzione "tale da non potere essere aggirato se non fraudolentemente"

PROGETTAZIONE/ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

Sulla base del sistema esistente all'interno della struttura aziendale (procedure e controlli esistenti in relazione ai Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del d. lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento e/o integrazione dell'attuale sistema di controllo preventivo, definiti gli elementi costitutivi del Modello e proceduto alla sua redazione.

b) ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono stati quindi definiti, quali elementi qualificabili come elementi generali costitutivi del presente Modello:

- il sistema organizzativo aziendale;
- le procedure aziendali;
- il vigente sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di comunicazione al personale e sua formazione;
- il sistema disciplinare in caso di violazione del Modello e dei protocolli o procedure in esso descritti o richiamati;
- il Codice Etico emanato e adottato dalla Società.

c) STRUTTURA DEL MODELLO (PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE)

Il modello organizzativo di Orienta S.p.A. è conseguente ai presupposti da cui ha preso origine il progetto d'impresa. Questa coerenza è mantenuta anche per quanto riguarda la funzione del personale di struttura o diretto, soprattutto per ciò che riguarda la responsabilizzazione piena di tutti i soggetti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi e nel rispetto degli standard aziendali cui sono chiamati sia gli amministratori, sia i dipendenti in organico, sintetizzati dai processi formalizzati dal Sistema Qualità.

La maggior parte del personale in organico ha un'esperienza professionale, nel campo della gestione, ricerca e selezione del personale o della fornitura di lavoro temporaneo, supportata da corsi di formazione specifici per incrementare la professionalità e utilizzare le potenzialità proprie del personale addetto.

A ulteriore dimostrazione generale della dotazione di una organizzazione tecnico – professionale idonea, ci sembra opportuno sottolineare come sia stata da sempre assunta come priorità aziendale quella relativa alla formazione, vero e proprio investimento per un'impresa che opera, prevalentemente, a favore e per il tramite di persone.

FUNZIONI DEL MODELLO E SUOI PUNTI ESSENZIALI

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto. Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato, la loro conseguente proceduralizzazione e la previsione di un adeguato impianto sanzionatorio, si vuole, da un lato, determinare la piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Orienta S.p.A. di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire a Orienta S.p.A. di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

In sintesi, i punti cardine del Modello sono:

- la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione di ogni operazione rilevante;
- la definizione di poteri organizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali;
- l'aggiornamento periodico del Modello;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

Il Modello è suddiviso:

- nella presente "Parte Generale", che contiene i principi generali del Modello e tratta del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

- “Parti Speciali”, che definiscono le aree di rischio specifiche e le regole di condotta relative a:

- reati realizzabili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale A);
- reati societari (Parte Speciale B);
- reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale C);
- reati informatici (Parte Speciale D);
- reati in tema di riciclaggio (Parte Speciale E);
- reati contro la personalità individuale (Parte Speciale F);
- reati transnazionali (Parte Speciale G);
- reati aventi finalità di terrorismo (Parte Speciale H).

Per quanto concerne le altre ipotesi di reato previste dal Decreto e riconducibili a comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l’osservanza del codice etico oltre che dei principi generali del presente Modello.

Nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’emanazione di ulteriori Parti Speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato attinenti all’area di business della società che in futuro venissero ricomprese nell’ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Consiglio di Amministrazione di Orienta S.p.A. il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera.

2.5 Le Procedure

Per lo svolgimento della propria attività, la società ha adottato specifiche procedure che hanno quale fine, oltre che disciplinare la formazione e l’attuazione delle decisioni, quello di impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Le procedure si conformano pertanto ai principi ispiratori del presente Modello.

A seguito dell’adozione del Modello, le nuove procedure e le nuove modifiche di quelle già adottate potranno avvenire sentito il parere preventivo dell’Organismo di Vigilanza.

2.6 Principi generali per le Procedure

In ogni caso, le procedure si devono conformare ai seguenti principi:

- i) tracciabilità ex post delle operazioni e dei livelli autorizzativi, in modo da garantire la trasparenza e la ricostruibilità delle scelte effettuate;
- ii) separazione dei compiti tra coloro che autorizzano, coloro che contabilizzano e coloro che controllano un processo;
- iii) archiviazione e conservazione della documentazione relativa all'attività della società;
- iv) la scelta di tutti i dipendenti e collaboratori esterni deve basarsi esclusivamente su requisiti oggettivi e verificabili (ad es. competenza, onorabilità, esperienza);
- v) i sistemi di remunerazione premianti devono essere finalizzati al raggiungimento di obiettivi realistici e coerenti con le mansioni attribuite;
- vi) deve essere garantita la documentabilità di ogni pagamento e quantitativamente limitata l'autonomia finanziaria.
- vii) ogni pagamento deve essere giustificato con riferimento ad una specifica tipologia di spesa;
- viii) garantire veridicità e completezza alla rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile delle operazioni.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V)

Le Linee Guida di Confindustria (alle quali Orienta S.p.A. ha inteso ispirarsi) dettano una serie di criteri utili per una migliore efficacia della portata preventiva del Modello Organizzativo anche in punto di individuazione concreta dell'O.d.V.

Alla luce di quanto sopra, la società ha istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale di cui fanno parte tre soggetti:

- un esterno indipendente con competenze in area legale

- un esterno indipendente con competenze in area aziendale/informatica
- un interno con competenze in area aziendale

L'Organismo, così composto, possiede i requisiti necessari per lo svolgimento del proprio compito: conoscenza dell'organizzazione aziendale e dei principali processi; conoscenze e capacità in campo ispettivo, consulenziale e giuridico per l'analisi dei rischi e l'individuazione delle eventuali ipotesi di reato previste dal Decreto.

3.2 Istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV

Istituzione, nomina, sostituzione e revoca dell'O.d.V. avvengono tramite delibere del Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di revoca dei poteri connessi con tale incarico sono indicati nel Regolamento.

La revoca ai membri dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai

sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

L'O.d.V., nello svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi ove necessario di personale sia interno che esterno.

3.3 Funzioni e poteri dell'O.D.V.

All'OdV sono affidati i compiti di:

1. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute del Modello;
2. vigilare sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. esprimere un parere sulle procedure attuative del Modello;
4. proporre all'organo dirigente modifiche e/o aggiornamenti del Modello, ove si riscontrassero esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative e comunque nei casi di:
 - i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - ii) significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
 - iii) modifiche normative
5. ottemperare agli obblighi prescritti dalla normativa antiriciclaggio.

Più in particolare, l'OdV deve:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare verifiche periodiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili;
- coordinarsi con l'Ufficio Personale per i programmi di formazione per il personale relativi al presente Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere e archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le previsioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di circostanze in grado di favorire la commissione di reati o relative a reati già commessi;
- coordinarsi con le altre direzioni (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello.

3.4 Reporting nei confronti degli Organi Societari

Annualmente, l'O.d.V. preparerà un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale.

Il reporting avrà ad oggetto:

1. l'attività svolta dall'ufficio dell'O.d.V.;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Orienta S.p.A., sia in termini di efficacia del Modello. Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'O.d.V.

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V., il quale a sua volta può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito.

In ogni caso, l'O.d.V. ha l'obbligo di riferire tempestivamente al Collegio Sindacale la riscontrata violazione del Modello da parte degli amministratori, e al Consiglio di Amministrazione la violazione commessa da parte dei soggetti tenuti alla osservanza del Modello.

4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.

4.1 Segnalazione da parte di Esponenti Aziendali o da parte di Terzi

L'O.d.V. deve essere informato, tramite apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello (ivi compresi collaboratori esterni, consulenti, fornitori ecc.), di ogni circostanza che potrebbe generare in capo alla società la responsabilità prevista dal Decreto.

Le segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

L'O.d.V. agirà in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni informazione e segnalazione ricevuta prevista dal presente Modello è conservata a cura dell'O.d.V. in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'O.d.V. cura la conservazione dei verbali delle proprie riunioni e di ogni altra documentazione relativa a controlli e rilevante per la propria attività.

4.2 Obblighi di informativa relativa ad Atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.3 Sistema delle deleghe e procure

Un sistema di deleghe e di procura coerente con i principi del Decreto comporta che:

- le deleghe e le procure adeguate alla posizione nell'organigramma aziendale;
- coloro che intrattengono rapporti significativi con la Pubblica Amministrazione devono essere muniti di delega o procura in tal senso;
- le deleghe e le procure devono essere tempestivamente modificate, aggiornate o revocate a seconda delle variazioni nell'organizzazione aziendale.

All'O.d.V. deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

L'O.d.V. verifica periodicamente il sistema delle deleghe e delle procure e la sua coerenza con l'organizzazione aziendale e può proporre modifiche in caso di anomalie.

In particolare, l'O.d.V., potrà richiedere in ogni momento copia delle procure societarie e delle deleghe in essere.

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria, cap. 2, punto 4, pag. 30).

5.2 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, gli amministratori, tutti i lavoratori dipendenti, i collaboratori di Orienta S.p.A., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza cura che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.3 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL del Commercio, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di Orienta S.p.A. è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del predetto CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In particolare, in applicazione del CCNL per i dipendenti delle aziende del commercio, si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di **BIASIMO VERBALE** o **BIASIMO SCRITTO** il lavoratore che violi le disposizioni contenute nel Modello (Codice Etico, procedure, omissione di comunicazioni all'O.d.V.) ovvero adotti un comportamento non conforme ai principi del Modello nelle "aree a rischio".
2. Incorre nel provvedimento di **MULTA NON ECCELENTE A 4 (QUATTRO) ORE DI RETRIBUZIONE ORARIA CALCOLATA SUL MINIMO TABELLARE** il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello.
3. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di **SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 10 (DIECI) GIORNI**, il lavoratore che violando le prescrizioni del Modello e adottando nelle aree a rischio

un comportamento contrario agli interessi di Orienta S.p.A., arreca un danno alla società o la espone a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto.

4. Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi;
- abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni saranno competenti l'Amministratore Delegato, il Direttore Centrale e il Responsabile del Personale.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori dovrà essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

5.4 Sanzioni nei confronti dei Soggetti in posizione di preminenza

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5.5 Sanzioni nei confronti di Collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

6. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Orienta S.p.A. assicura la più ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte dei Destinatari.

L'attività di formazione del personale, relativa al contenuto del Decreto è gestita dal Direttore dell'Ufficio del Personale in stretta cooperazione con l'O.d.V. ed è articolata ai seguenti livelli:

- **Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente (soggetti apicali):** diffusione del Modello e del Codice Etico; sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza dei medesimi; seminario di aggiornamento annuale;
- **Altro personale (soggetti in posizione non apicale):** formazione iniziale di volta in volta a tutti i neo assunti; diffusione del Modello e del Codice Etico; adeguata informativa nelle lettere di assunzione; formazione on line per tutto il personale e formazione con corsi d'aula per il personale che opera nelle "aree a rischio" a frequenza obbligatoria.
- **Consulenti:** nota informativa iniziale; clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere in merito ai contenuti del Modello e del Codice Etico.

7. VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del modello, l'O.d.V. potrà porre in essere due tipi di verifiche:

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

1. verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
2. verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'O.d.V.

Inoltre, sarà intrapresa una verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni messe in atto dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

All'esito della verifica, sarà redatto un rapporto scritto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Orienta S.p.A. (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV) che evidenzierà eventuali carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo modalità che verranno determinate dall'OdV e anche, se del caso, avvalendosi di professionalità esterne.

8. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione di Orienta S.p.A. è competente per ogni modifica e/o integrazione si rendesse necessaria al presente Modello.

In particolare, integrazioni e modifiche potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento o dell'organizzazione societaria.

Il Consiglio di Amministrazione aggiorna e/o integra il Modello sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e sulla base di quanto da esso segnalato.

PARTE SPECIALE "A"- REATI NEI CONFRONTI DELLA P.A.

A1. Definizione di Pubblica Amministrazione e di Soggetti incaricati di Pubblico

Servizio

I reati contro la Pubblica Amministrazione sono disciplinati dal titolo II del libro secondo del codice penale.

Il D.Lgs. 231/01 individua, fra le diverse fattispecie, le ipotesi corruttive, nelle varie forme, di malversazione ai danni dello stato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, cui si aggiungono la truffa ai danni dello stato e la frode informatica, di cui agli artt. art. 640, II comma, n. 1, 640 bis e 640 ter c.p..

Il soggetto passivo del reato è quindi la Pubblica Amministrazione, secondo l'accezione estesa individuata dalla giurisprudenza che ha fornito alcuni indici rivelatori del carattere pubblicistico di un Ente, quali:

- la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;
- la presenza di una convenzione e/o concessione con la Pubblica Amministrazione;
- l'apporto finanziario da parte dello Stato;
- la presenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica.

L'applicazione pratica di tali principi presenta spesso elementi di criticità. Tenuto conto della rilevanza attribuita dal D.Lgs. 231/2001, la società ritiene di adottare un criterio prudenziale, optando per una interpretazione ampia del concetto di Pubblica Amministrazione, fino ad includere anche soggetti che, sebbene presentino formalmente una natura privatistica, sono contraddistinti dal carattere pubblicistico dell'attività esercitata ovvero dalla rilevante presenza di partecipazioni da parte di soggetti pubblici.

Pertanto si fornisce un'elencazione volutamente ampia, ma non esaustiva, degli enti pubblici:

- Amministrazioni dello Stato, Regioni, enti territoriali e locali, altri enti pubblici non economici, organismi di diritto pubblico comunque denominati e loro associazioni, quali:
 - Camera e Senato, Ministeri, Regioni, Province e Comuni;
 - Magistratura, Forze Armate e di Polizia (Guardia di Finanza, Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Municipale, etc.);
 - Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas;
 - Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane e del Territorio, Amministrazioni, aziende e enti del Servizio Sanitario Nazionale, Camere di commercio, industria,

artigianato e agricoltura e loro associazioni, Istituti e Scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, Istituzioni universitarie;

- ACI - Automobile Club d'Italia, ASI - Agenzia spaziale italiana, CNEL –Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, CNR - Consiglio Nazionale delle Ricerche, CONI - Comitato Olimpico Nazionale, CRI - Croce Rossa italiana, ENEA - Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente, ENPALS - Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo, ICE - Istituto nazionale per il commercio estero, INAIL – Istituto nazionale assicurazioni infortuni sul lavoro, INPDAP - Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica, INPS – Istituto nazionale della previdenza sociale, ISS - Istituto superiore di sanità, ISAE - Istituto di Studi e Analisi Economica, ISTAT - Istituto nazionale di statistica, IPZS - Istituto poligrafico e zecca dello Stato, Amministrazione dei Monopoli di Stato;

- Organi della Commissione Europea, Pubblica Amministrazione di Stati esteri;

- Imprese pubbliche e soggetti privati che adempiono una funzione pubblicistica, quali:

- Poste Italiane S.p.A., RAI - Radiotelevisione Italiana, Ferrovie dello Stato;

- Enel S.p.A., Eni S.p.A., Telecom Italia S.p.A., ecc.

Le figure che assumono rilevanza al fine della commissione di tali tipologie di reato sono quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio:

- ai sensi dell'art. 357, comma 1 del Codice Penale, è considerato pubblico ufficiale colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa;

- ai sensi dell'art. 358 del Codice Penale, "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

In sostanza l'elemento discriminante per individuare se un soggetto rivesta o meno la qualità di incaricato di un pubblico servizio è rappresentato non dalla natura giuridica dell'Ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

Pertanto, i destinatari del Modello devono prestare la massima attenzione nei rapporti, di qualsiasi tipo ed a qualsiasi livello, con i soggetti sopra elencati ed i loro dirigenti, dipendenti e collaboratori.

Altrettanta cautela deve essere osservata nei casi in cui Orienta S.p.A dovesse porre in essere attività quale concessionario di un pubblico servizio.

A2. I Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione

Il presente paragrafo si riferisce ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione elencati agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, ovvero:

1. FATTISPECIE CORRUTTIVE

- Art. 317 del Codice Penale – Concussione
- Art. 318 del Codice Penale - Corruzione per un atto d'ufficio
- Art. 319 del Codice Penale - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319-bis del Codice Penale - Circostanze aggravanti
- Art. 319-ter del Codice Penale - Corruzione in atti giudiziari
- Art. 320 del Codice Penale - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 del Codice Penale - Istigazione alla corruzione
- Art. 322-bis del Codice Penale – Peculato, concussione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri
- Offrire o promettere, direttamente o tramite terzi, una retribuzione non dovuta, in denaro o altra utilità, ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio affinché egli compia un determinato atto di ufficio, lo ometta, lo ritardi,
- gli operatori di istituti di credito - normalmente esclusi dall'ambito pubblico – per le attività svolte dai medesimi istituti nelle vesti di banche agenti o delegate dall'amministrazione finanziaria (Cass. Pen., sez. VI, 24.4.1997, n. 3882);

- gli organi amministrativi e il presidente di società privata concessionaria di autostrade, ovvero concessionaria dell'ANAS, in quanto dette società assolvono la funzione di protezione dell'interesse pubblico affidata originariamente all'Ente concedente (Cass. Pen., sez. III, 13.9.1993, n. 1806);
- i dipendenti dell'Ente delle Ferrovie dello Stato anche dopo la trasformazione in S.p.A., in quanto vengono conservate le caratteristiche proprie dell'originaria natura pubblicistica (Cass. Pen. sez. I, 23.9.2000, n. 10027);
- i componenti le commissioni di gara d'appalto per le forniture alle Unità sanitarie locali, dotati di poteri certificativi che concorrono a manifestare la volontà dell'amministrazione (Cass. Pen., sez. VI, 4.1.1996, n. 96).

Sono stati considerati incaricati di un pubblico servizio:

- gli amministratori degli enti fieristici, poiché gli stessi svolgono un'attività caratterizzata da fini sociali (Cass. Pen., sez. VI, 11.4.1997, n. 3403);
- gli impiegati postali addetti alla selezione e allo smaltimento della corrispondenza, anche dopo che l'Ente poste è stato trasformato in società per azioni, poiché i servizi postali e quelli di telecomunicazione

appartengono al novero dei servizi pubblici (Cass. Pen, sez. VI, 25.9.1998, n. 10138).

In ogni caso, ai fini della realizzazione delle diverse fattispecie di reato, così come tipizzate dal Legislatore, le due figure di pubblico ufficiale e di incaricato di un pubblico servizio finiscono sostanzialmente per coincidere.

2. REATI IN TEMA DI EROGAZIONI PUBBLICHE

- Art. 316-bis del Codice Penale - Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea

Fattispecie

- Indebita destinazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti, ricevuti dallo Stato, altri enti pubblici o Organismi comunitari e destinati alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse.

- Art. 316-ter del Codice Penale – Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Fattispecie

- Produrre documentazione o rendere dichiarazioni non veritiere od omissive al fine di percepire indebitamente erogazioni pubbliche, nazionali e comunitarie, in forma di contributi, finanziamenti, altre erogazioni.

3. TRUFFA E FRODE AI DANNI DELLO STATO

- Art. 640 del Codice Penale – Truffa ai danni dello Stato
- Art. 640-bis del Codice Penale – Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Art. 640 ter del Codice Penale – Frode informatica

Fattispecie

- Procurare, mediante artifici o raggiri, un ingiusto profitto alla Società a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico.
- Alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire senza diritto, con qualsiasi modalità, su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procurando alla Società un ingiusto profitto a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico.

A.3 Aree a Rischio

In considerazione dei rapporti che Orienta S.p.A. intrattiene con le Amministrazioni Pubbliche o con soggetti incaricati di pubblico servizio, le attività ritenute più specificamente a rischio alla luce della valutazione dei rischi effettuata, sono le seguenti:

- Gestione dell'attività commerciale con la PA, comprendente la preparazione dell'offerta (partecipazione a gare o a trattative private con soggetti pubblici o incaricati di pubblico servizio) e la gestione della fase esecutiva del progetto;
- Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali anche a favore della clientela;
- Gestione dei rapporti con Organi Ispettivi;
- Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'assunzione di personale;

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

- Ricezione di finanziamenti pubblici (es. progetti, formazione);
- Selezione e somministrazione del personale;
- Gestione somministrazione;
- Erogazione di regalie, omaggi, sponsorizzazioni;
- Attività riguardanti i flussi monetari e finanziari;
- Attività di recupero crediti;
- Gestione di eventuali contenziosi giudiziali e stragiudiziali relativi all'esecuzione dei contratti/convenzioni stipulati con soggetti pubblici;
- Acquisto di beni;
- Conferimento e gestione contratti di consulenze e prestazioni professionali;
- Selezione ed assunzione del personale di sede;
- Gestione amministrativa del personale di sede;
- Formazione e addestramento (anche finanziati);

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio potranno essere disposte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere con l'Organismo di Vigilanza.

A.4 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di Orienta S.p.A. nelle aree di attività a rischio, nonché dai Collaboratori esterni.

A.5 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati contro la P.A. di cui al Decreto, prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

con la Pubblica Amministrazione ed alle attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio;

- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza, in considerazione dell'imparzialità che deve ispirare l'attività amministrativa;

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso divieto per i Destinatari di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (artt. 24 e 25 del Decreto);
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- porre in essere qualsiasi situazione anche solo di rischio potenziale in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

In particolare, è fatto espresso divieto di:

1. effettuare elargizioni in denaro a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
2. distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale, vale a dire, ogni forma di regalo eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne la discrezionalità o l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore, o perché volti a promuovere l'immagine della società. Tutti i regali offerti - salvo quelli di modico valore (stabilito in Euro 100) – devono essere documentati in modo idoneo, per consentire all'Organismo di Vigilanza di effettuare verifiche al riguardo;
3. accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (come, a puro titolo di esempio, promesse di assunzioni dirette o di prossimi congiunti) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto 2);

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

4. riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
5. ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, omaggi, regali, o vantaggi di altra natura, nell'ambito dell'esercizio di pubbliche funzioni o di pubblico servizio, ove eccedano le normali pratiche commerciali e di cortesia; chiunque riceva omaggi o vantaggi di altra natura non compresi nelle fattispecie consentite è tenuto, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare a chi ha elargito tali omaggi la politica di Orienta S.p.A. in materia;
6. assumere personale e/o attribuire incarichi (ad es. di consulenza) nei casi in cui l'assunzione o l'incarico siano (o possano apparire) finalizzati allo scambio di favori con soggetti pubblici o che hanno rivestito cariche pubbliche.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- Orienta S.p.A. non inizierà o proseguirà alcun rapporto con Destinatari del presente Modello che non intendono allinearsi al principio della stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui la società svolge la propria attività.
- Di ciascuna operazione a rischio deve essere conservato un adeguato supporto documentale che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa e alle verifiche su di essa effettuate.
- Gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito e devono essere proposti, verificati o approvati da almeno due soggetti appartenenti a Orienta S.p.A. che ne abbiano il potere.
- Nessun tipo di pagamento può esser effettuato in contanti o in natura, tranne che per circostanze eccezionali dovute a comprovata necessità (in questi casi, qualora l'importo di cui si tratta non sia irrilevante, se ne dovrà dare apposita comunicazione all'Organismo di Vigilanza).
- Le dichiarazioni rese a soggetti pubblici per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo informazioni veritiere e, in caso di ottenimento delle relative somme, deve essere rilasciato apposito rendiconto;

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

- Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi da parte dei soggetti incaricati e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità. Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Orienta S.p.A. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE "B" – I REATI SOCIETARI

B1. I REATI SOCIETARI

Il presente paragrafo si riferisce ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione elencati all' art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001, ovvero:

1. FALSITA' IN COMUNICAZIONI, PROSPETTI E RELAZIONI

- Art. 2621 del Codice Civile - False comunicazioni sociali
- Art. 2622 del Codice Civile - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori

Fattispecie

- Esposizioni non veritiere in bilanci, relazioni, comunicazioni sociali od omissioni di informazioni obbligatorie relativamente alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società per ingannare i soci o il pubblico

2. TUTELA PENALE DEL CAPITALE SOCIALE

- Art. 2626 del Codice Civile - Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 del Codice Civile - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- Art. 2629 del Codice Civile – Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2632 del Codice Civile - Formazione fittizia del capitale

Fattispecie

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

- Restituzione, anche simulata, di conferimenti ai soci ovvero liberazione dei soci dall'obbligo di eseguire i conferimenti, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.
- Ripartizione di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.
- Ripartizione di riserve, anche non costituite con utili, che per legge non possono essere distribuite.
- Riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, al di fuori delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, con danno di questi ultimi.
- Formazione o aumento fittizio del capitale della società mediante il ricorso a vari strumenti o operazioni
- Atti di disposizione dei beni sociali, con danno patrimoniale per la società, possedendosi un interesse personale in conflitto con quello della società, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

3. TUTELA DEL FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETÀ

- Art. 2625 del Codice Civile – Impedito controllo

Fattispecie

- Impedimento, mediante azioni od omissioni, dello svolgimento di controlli da parte dei soci, del Collegio Sindacale o della Società di Revisione, in danno ai soci.

- Art. 2636 del Codice Civile – Illecita influenza sull'assemblea

Fattispecie

- Determinazione di maggioranze in assemblea mediante il compimento di atti simulati o fraudolenti.

4. TUTELA PENALE DELLE FUNZIONI DI VIGILANZA

- Art. 2638 del Codice Civile – Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

Fattispecie

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

- Esposizione di fatti non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società ovvero occultamento di fatti sulla suddetta situazione che si sarebbero dovuti comunicare.
- Omissione di comunicazioni obbligatorie

B.2 AREE A RISCHIO

Le aree di attività ritenute più specificamente a rischio in relazione ai reati societari sono considerate le seguenti:

- Predisposizione della bozza di bilancio e delle situazioni infrannuali;
- Gestione fatturazione attiva/passiva;
- Gestione risorse finanziarie;
- Gestione tesoreria, rimborsi spesa;
- Comunicazione e svolgimento delle assemblee e gestione dei rapporti con la Società di Revisione e con il Collegio Sindacale;
- Gestione recupero crediti;
- Gestione amministrativa del personale (sede, somministrazione);
- Gestione dei rapporti con Organi Ispettivi;
- Rapporti con partecipate

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio potranno essere disposte dal Consiglio di Amministrazione, previo concerto con l'Organismo di Vigilanza, al quale viene dato mandato di individuarne le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

B.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

Destinatari della presente Parte Speciale "B" sono gli amministratori, i direttori generali, i sindaci e i liquidatori ("soggetti apicali") di Orienta S.p.A., nonché i dipendenti soggetti a vigilanza e controllo da parte dei soggetti apicali nelle menzionate aree di attività a rischio, qui di seguito tutti denominati "Destinatari".

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

Per quanto concerne gli amministratori la legge equipara a coloro che sono formalmente investiti di tali qualifiche anche i soggetti che svolgono tali funzioni “di fatto”. Ai sensi dell’art. 2639 c.c., infatti, dei reati societari previsti dal codice civile risponde sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione.

B.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati societari di cui al Decreto, prevede l’espresso divieto a carico dei Destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 ter del Decreto);
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l’espresso obbligo a carico dei Destinatari:

- di tenere un comportamento corretto, tempestivo, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio d’esercizio, dei bilanci periodici e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire alle funzioni preordinate, ai soci ed ai terzi (per quanto in loro diritto) un’informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- di osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell’integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure aziendali interne che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- di assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di Vigilanza, non

frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, budget, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- omettere la comunicazione di dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, in qualsiasi forma non specificamente ricompresa fra quelle qui di seguito descritte;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- distrarre i beni sociali, in sede di liquidazione della società, dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque costituiscano ostacolo allo svolgimento all'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale o della società di revisione;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Orienta S.p.A. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE "C"- REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

C1. I REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il presente paragrafo si riferisce ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro elencati all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001, ovvero:

1. OMICIDIO COLPOSO COMMESSO CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

- Art. 589 del Codice Penale – Omicidio colposo

Fattispecie

- Cagionare, per colpa, la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

2. LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

- Art. 590 del Codice Penale – Lesioni personali aggravate

Fattispecie

- Cagionare lesioni personali a un persona con la violazione delle norme delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

C.2 AREE DI RISCHIO

L'area di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro è la seguente:

- Gestione sicurezza e salute lavoratori interni;

- Gestione sicurezza e salute dei lavoratori somministrati: la normativa prevede che (art. 23 del D.Lgs. 276/2003, comma 5):

- Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale.

C.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai soggetti che ricoprono i seguenti ruoli definiti dalla normativa sulla sicurezza: datore di lavoro, dirigenti, preposti, prestatori di lavoro e loro rappresentanti di Orienta S.p.A. (qui di seguito tutti denominati "Destinatari").

C.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati in materia di tutela di salute e della sicurezza sul lavoro di cui al Decreto, prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti in materia di prevenzione e protezione;
- attenersi alle procedure aziendali e ai principi di comportamento, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

In particolare sono definiti i seguenti principi generali:

- La Società riconosce alla tutela della salute e sicurezza del lavoro un'importanza fondamentale e imprescindibile nell'ambito della organizzazione aziendale.
- Conseguentemente, la Società adotta nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità dell'attività svolta, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.

- la Società adotta un'organizzazione basata sui seguenti principi e criteri:
 - evitare i rischi;
 - valutare i rischi che non possono essere evitati;
 - combattere i rischi alla fonte;
 - adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
 - tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
 - sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
 - programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
 - dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
 - impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.
- Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.
- La ricerca di vantaggi per la Società, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa, alle norme in tema di tutela sulla sicurezza e salute del lavoro, non è mai giustificata.
- La Società provvede a conferire procura speciale ai responsabili di funzione coinvolte in ispezioni e/o accertamenti, al fine di dotarli del potere di rappresentare la società dinanzi alla pubblica amministrazione.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Orienta S.p.A. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE “D” - REATI INFORMATICI

D1. I REATI INFORMATICI

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di elencati all'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001.

- Art. 615 ter c.p. – Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- Art. 615 quarter c.p. – Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici telematici
- Art. 615 quinquies c.p. – Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico
- Art. 617 quarter c.p. – Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 617 quinquies c.p. – Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 635 bis c.p. – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- Art. 635 ter c.p. – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- Art. 635 quater c.p. – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- Art. 635 quinquies c.p. – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- Art. 491 bis c.p. – Documenti informatici

D.2 AREE A RISCHIO

L'area di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati in tema di reati informatici è la seguente:

- Gestione dei sistemi informativi.

D.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da tutti gli utilizzatori del Sistema Informatico aziendale, inteso come l'insieme di strumenti hardware e software (qui di seguito tutti denominati "Destinatari").

D.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati informatici di cui al Decreto, prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti interni in materia di sicurezza informatica;
- proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

La seguente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso divieto a carico dei Destinatari di:

- utilizzare il Sistema Informatico aziendale per attività illegali, o che possono procurare danno alla Società, ai suoi collaboratori, fornitori, clienti e a terzi, compreso lo Stato o altri enti pubblici;
- intercettare comunicazioni o informazioni di terzi;
- utilizzare il Sistema Informativo per diffondere programmi (virus, catene di S. Antonio, etc.) che possono danneggiare o interrompere un sistema informatico;

- utilizzate, comunicate o divulgate le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati, senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Orienta S.p.A. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE "E" - REATI IN TEMA DI RICICLAGGIO

E1. I REATI IN TEMA DI RICICLAGGIO

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di riciclaggio, secondo le fattispecie previste dopo integrazione al D.Lgs. 231/2001 con Decreto Legislativo 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE del 14 dicembre 2007 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo:

- Art. 648 del Codice Penale – Ricettazione
- Art. 648-bis del Codice Penale – Riciclaggio
- Art. 648-ter del Codice Penale – Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Fattispecie

- acquistare, ricevere, occultare denaro o cose provenienti da un delitto o intromettersi nel farli acquistare, ricevere, occultare al fine di procurare a sé o ad altri un profitto;
- sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa;
- impiegare in attività economiche o finanziarie denaro beni o altre utilità provenienti da delitto.

E.2 AREE A RISCHIO

Le aree di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati in tema di riciclaggio sono le seguenti:

- Contratti di acquisto e/o di vendita con controparti;
- Transazioni finanziarie con controparti;
- Investimenti con controparti;
- Sponsorizzazioni;
- Gestione dei flussi finanziari

E.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di Orienta S.p.A. che svolgono la propria attività nelle aree a rischio, nonché dai Collaboratori esterni, e tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società (qui di seguito tutti denominati "Destinatari").

E.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati in tema di riciclaggio, di cui al Decreto, prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- osservare strettamente tutte le norme di legge e i regolamenti riguardanti la movimentazione e la spendita di denaro;
- garantire il rispetto delle leggi e delle regolamentazioni vigenti in ogni contesto geografico ed ambito operativo.

La seguente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- garantire il rispetto delle leggi e delle regolamentazioni vigenti in ogni contesto geografico ed ambito operativo in particolare per quanto attiene ai provvedimenti

per limitare l'uso del contante nelle transazioni e prevenire l'utilizzazione del sistema finanziario di Orienta S.p.A. a scopo di riciclaggio.

- conoscenza dei fornitori e dei partner commerciali, come condizione essenziale per prevenire l'utilizzazione del sistema finanziario della Società a scopo di riciclaggio.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Orienta S.p.A. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE "F" - REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

F.1 I REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

Il presente paragrafo si riferisce ai reati contro la personalità individuale elencati all'art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001, ovvero:

- Art. 600 del Codice Penale - Riduzione o mantenimento in schiavitù
- Art. 601 del Codice Penale - Tratta di persone
- Art. 602 del Codice Penale - Acquisto e alienazione di schiavi

Fattispecie

- Esercitare su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero ridurla o mantenerla in stato di soggezione, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali;
- costringere un'altra persona a fare ingresso o a soggiornare o a uscire dal territorio dello stato, mediante inganno, violenza o minaccia, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica, o mediante promessa o dazione di somme di denaro o altri vantaggi;
- organizzare viaggi finalizzati alle attività di prostituzione a danno di minori.

F.2 AREE DI RISCHIO

Le aree di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati contro la personalità individuale sono le seguenti:

- Selezione e somministrazione di personale (anche estero);
- Gestione somministrazione (anche estero).

F.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di Orienta S.p.A. che svolgono la propria attività nelle aree a rischio, nonché dai Collaboratori esterni, e a tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società (qui di seguito tutti denominati "Destinatari").

F.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente Parte Speciale indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati contro la personalità individuale di cui al Decreto.

In particolare sono definiti i seguenti principi generali:

- La Società non ricorre né sostiene in alcun modo, l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiesto al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Orienta S.p.A. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE "G" - REATI TRANSNAZIONALI

G.1 I REATI TRANSNAZIONALI

Il presente paragrafo si riferisce ai reati contro la personalità previsti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10, ovvero:

- Art. 416 del Codice Penale - Associazione per delinquere
- Art. 416 bis del Codice Penale - Associazione di tipo mafioso

Fattispecie

- Associazione di tre o più persone allo scopo di commettere più delitti; l'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti.
- Art. 291 quarter del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri

Fattispecie

- Associazione di tre o più persone allo scopo di introdurre, vendere, trasportare, acquistare o detenere nel territorio dello Stato un quantitativo di tabacco lavorato estero di contrabbando fino a (o superiore di) dieci chilogrammi convenzionali.
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope – art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309

Fattispecie

- Associazione di tre o più persone allo scopo di coltivare, produrre, fabbricare, estrarre, raffinare, vendere, offrire o mettere in vendita, cedere, distribuire, commerciare, trasportare, procurare ad altri, inviare, passare o spedire in transito, consegnare per qualunque scopo sostanze stupefacenti o psicotrope.
- Art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine

Fattispecie

- Compiere atti diretti a procurare l'ingresso illegale di taluno nel territorio dello Stato italiano o in altro stato estero.

Modello di organizzazione gestione e controllo

MOD-260

- Art. 377- bis del Codice Civile – Intralcio alla giustizia: induzioni a non rendere dichiarazioni

Fattispecie

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

- Art. 378-bis del Codice Civile – Intralcio alla giustizia: favoreggiamento personale

Fattispecie

- Aiutare taluno a eludere le investigazioni dell'autorità o a sottrarsi alle sue ricerche dopo la commissione di un delitto.

G.2 AREE DI RISCHIO

Le aree di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati transazionali sono le seguenti:

- Selezione e somministrazione di personale;
- Gestione somministrazione;
- Accordi di collaborazione con altre società (Joint Venture, ATI, Consorzi, etc.) anche nell'ambito di gare;
- Preparazione dell'offerta;
- Erogazione di regalie, omaggi, sponsorizzazioni
- Acquisto di beni;
- Conferimento e gestione contratti di consulenze e prestazioni professionali;
- Sviluppo rete immobiliare.

G.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di Orienta S.p.A. che svolgono la propria attività nelle

aree a rischio, nonché dai Collaboratori esterni, e da tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società (qui di seguito tutti denominati “Destinatari”).

G.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati transnazionali, di cui al Decreto, prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- garantire il rispetto delle leggi e delle regolamentazioni vigenti in ogni contesto geografico ed ambito operativo.

Al fine di cui sopra:

- Viene prevista una specifica clausola contrattuale che impone ai fornitori di servizi il rispetto di tutta la normativa sulla disciplina del lavoro, ivi incluso il non utilizzo di personale clandestino.
- Nella scelta dei fornitori, Orienta S.p.A., pur operando al fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, tiene conto, oltrechè della convenienza economica, anche della capacità tecnico/economica valutandone globalmente l'affidabilità, con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.
- Le relazioni con i fornitori e con i collaboratori esterni sono regolate sempre (fatti salvi i limiti d'importo minimi stabiliti dalle procedure aziendali) da specifici contratti finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Orienta S.p.A. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE “H” – REATI AVENTI FINALITÀ DI TERRORISMO

H.1 I REATI AVENTI FINALITÀ DI TERRORISMO

Il presente paragrafo si riferisce alle fattispecie criminose cui si applica la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti relativamente ai reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001). Dette fattispecie delittuose costituiscono un numero aperto e sono tutte quelle che – attuali e future, previste dalla legislazione nazionale (Codice Penale e leggi speciali) e da quella

internazionale (art. 2 della Convenzione di New York del 9 dicembre 1999) – abbiano comunque natura e finalità di terrorismo e di eversione.

- Art. 270 bis del Codice Penale - Associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico
- Art- 280 del Codice Penale - Attentato per finalità terroristiche o di eversione
- Art. 289 bis del Codice Penale - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione

Fattispecie

- Concorso nei reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico commessi da propri clienti, fornitori, personale in somministrazione.

H.2 AREE DI RISCHIO

Le aree di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati aventi finalità di terrorismo sono le seguenti:

- Selezione e somministrazione di personale (anche estero);
- Gestione somministrazione (anche estero);
- Acquisto di beni;
- Conferimento e gestione contratti di consulenze e prestazioni professionali.

H.3 DESTINATARI DELLA PARTE SPECIALE

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di Orienta S.p.A. che svolgono la propria attività nelle aree a rischio, nonché dai Collaboratori esterni, e da tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società (qui di seguito tutti denominati "Destinatari").

H.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La presente Parte Speciale indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati aventi finalità di terrorismo di cui al Decreto.

In particolare sono definiti i seguenti principi generali:

- La conoscenza della clientela (su esplicita richiesta e previo pagamento della Soc. richiedente), dei fornitori e dei partner in generale è basata sull'acquisizione di idonea informazione, è condizione essenziale per riuscire ad evitare l'instaurazione di rapporti con soggetti coinvolti in attività terroristiche/criminali.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Orienta S.p.A. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.